



知觉组织支持、情绪工作与留职意愿的关系研究——以贵州民办高校  
教师为例

A STUDY ON THE RELATIONSHIP AMONG  
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,  
EMOTIONAL WORK, AND INTENTION TO  
STAY——TAKING GUIZHOU PRIVATE  
UNIVERSITIES' TEACHERS AS AN EXAMPLE

袁润昌  
RUNCHANG YUAN

本硕士论文提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分  
二〇二〇七月



知觉组织支持、情绪工作与留职意愿的关系研究——以贵州民办高校教师为例

A STUDY ON THE RELATIONSHIP AMONG  
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,  
EMOTIONAL WORK, AND INTENTION TO  
STAY——TAKING GUIZHOU PRIVATE  
UNIVERSITIES' TEACHERS AS AN EXAMPLE

袁润昌

RUNCHANG YUAN

本硕士学位论文提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分

二〇二〇年七月

版权归正大管理学院所有

知觉组织支持、情绪工作与留职意愿的关系研究——以贵州民办高校教师为例

袁润昌

二〇二〇年



## 摘要

论文题目： 知觉组织支持、情绪工作与留职意愿的关系研究  
-----以贵州民办高校教师为例

作者： 袁润昌

导师： 农任媛博士

学位名称： 工商管理硕士学位

专业名称： 工商管理专业（中文体系）

学年： 二〇二〇年

本研究旨在探讨知觉组织支持、情绪工作与留职意愿的关系研究：以贵州民办高校教师为例，并建立起了本研究的模型。在本文的研究中，主要采用便利抽样进行问卷调查，以中国贵州民办高校教师为研究对象， 实测学校共 14 所大专和本科院校，总计发放问卷 420 份，实际回收 383 份，有效回收率为 91.19%。回收数据后采用 SPSS24.0 统计软件执行分析。

分析结果表明，教师知觉组织支持中的工作性支持、归属感支持、成长性支持对留职意愿以及情绪工作中的深层行为和表层行为均有显著正向影响。教师情绪工作中的深层行为和表层行为对留职意愿有显著正向影响。深层行为在工作性支持、归属感支持对留职意愿中起部分中介作用，在成长性支持对留职意愿中起完全中介作用；表层行为在工作性支持、成长性支持对留职意愿中起完全中介作用，在归属感支持对留职意愿中起部分中介作用。

本研究证实了知觉组织支持对留职意愿的影响力，同时还证实了情绪工作中的各维度在知觉组织支持中各维度与留职意愿之间的中介效果。这对于贵州各民办高校的管理来说，具有一定的借鉴意义，同时也为将来的相关研究提供相应的参考价值。

**关键词：** 民办高校教师 知觉组织支持 留职意愿 情绪工作

## ABSTRACT

Title: A Study on the Relationship Among Perceived Organizational Support, Emotional Work, and Intention to Stay—Taking Guizhou Private Universities' Teachers as an Example

Author: Runchang Yuan

Advisor: Dr. Renyuan Nong

Degree: Master of Business Administration

Major: Business Administration (Chinese Program)

Academic Year: 2020

This research aims to explore the relationship between perceptual organization support, emotional work, and willingness to stay: Taking the teachers of private universities in Guizhou as an example, and establishing the model of this research. In the study of this paper, the main researching method is convenient sampling questionnaires, by taking survey of the Guizhou private universities teachers as the objects, with a total number of 420 questionnaires (383 valid ones) from 14 applied science colleges and universities, in the effective recovery rate of 91.19%. The data is analyzed by SPSS24.0.

The results show that teachers' working support, sense of belonging support and growth support of the Perception Organization Support (POS) of teachers have a significant positive influence on staying intention and deep behavior and surface behavior of emotional work. Deep behavior and surface behavior have significant positive effects on staying intention. The deep behavior plays a partial intermediary role in the work support and attribution support, and a full intermediary role in the growth support. The surface behavior plays a full intermediary role in the work support and growth support, and a part of intermediary role in the belonging support.

This study confirms the influence of perceived organizational support on retention intention, and also the mediating effect between the dimensions of emotional work in perceived organizational support and retention intention. This has a certain reference significance for the management of private colleges and universities in

Guizhou province, and also provides the corresponding reference value for the future research.

**Keywords:** Teachers of private universities      Perception organization support  
Willingness to keep in posts      Emotio



# 目录

摘要.....	I
ABSTRACT .....	II
目录.....	III
表格目录 .....	VIII
图片目录 .....	X
第一章 绪论 .....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究意义.....	3
1.3.1 理论意义 .....	3
1.3.2 现实意义 .....	4
1.4 创新点 .....	4
1.4.1 理论创新 .....	4
1.4.2 应用创新 .....	5
1.5 研究方法.....	5
1.6 研究内容与技术框架 .....	5
1.7 总结 .....	8
第二章 文献综述.....	9
2.1 核心概念界定 .....	9
2.1.1 民办高校 .....	9
2.1.2 民办高校教师 .....	10



## 目录（续）

2.2 知觉组织支持及相关研究.....	10
2.2.1 知觉组织支持的定义.....	10
2.2.2 知觉组织支持的构面与衡量.....	11
2.2.3 知觉组织支持之相关研究.....	12
2.3 留职意愿及相关研究.....	13
2.3.1 留职意愿的定义.....	13
2.3.2 留职意愿的构面与测量.....	14
2.3.3 留职意愿之相关研究.....	15
2.4 情绪工作及相关研究.....	17
2.4.1 情绪工作的定义.....	18
2.4.2 情绪工作的构面与测量.....	19
2.4.3 情绪工作之相关研究.....	19
2.5 简要述评.....	21
2.6 总结.....	21
第三章 研究设计.....	22
3.1 理论基础.....	22
3.1.1 社会交换理论.....	22
3.1.2 社会信息加工理论.....	23
3.1.3 社会认知理论.....	24
3.2 研究模型.....	25
3.3 研究假设.....	26
3.3.1 知觉组织支持对留职意愿之相关假设.....	26
3.3.2 知觉组织支持与情绪工作之相关假设.....	27
3.3.3 情绪工作与留职意愿之相关假设.....	28



## 目录 (续)

3.3.4 知觉组织支持、情绪工作与留职意愿之相关假设.....	29
3.4 变量测量.....	30
3.4.1 控制变量 .....	30
3.4.2 教师知觉组织支持测量量表 .....	30
3.4.3 教师留职意愿测量量表 .....	31
3.4.4 教师情绪工作测量量表 .....	32
3.5 研究对象与数据收集 .....	33
3.6 量表信效度分析 .....	34
3.6.1 教师知觉组织支持信效度 .....	34
3.6.2 教师留职意愿信效度 .....	36
3.6.3 教师情绪工作量表信效度 .....	37
3.7 总结 .....	39
第四章 实证研究.....	40
4.1 研究变量描述性统计分析.....	40
4.1.1 人口学特征变量描述 .....	40
4.1.2 自变量知觉组织支持描述性统计分析 .....	44
4.1.3 因变量留职意愿描述性统计分析.....	49
4.1.4 中介变量情绪工作描述性统计分析 .....	50
4.2 研究变量相关检验分析.....	54
4.3 核心变量回归检验分析.....	56
4.3.1 知觉组织支持与留职意愿 .....	56
4.3.2 知觉组织支持与情绪工作 .....	57
4.3.3 情绪工作对留职意愿.....	60
4.3.4 情绪工作在知觉组织支持对留职意愿间的中介检验.....	61

## 目录 (续)

4.3.5 分析结果 .....	67
4.4 总结 .....	67
第五章 结论与展望 .....	68
5.1 结论 .....	68
5.1.1 知觉组织支持与留职意愿 .....	68
5.1.2 知觉组织支持与情绪工作 .....	69
5.1.3 情绪工作与留职意愿 .....	70
5.1.4 情绪工作的中介作用 .....	71
5.2 讨论 .....	72
5.2.1 知觉组织支持对留职意愿讨论 .....	72
5.2.2 知觉组织支持对情绪工作讨论 .....	72
5.2.3 情绪工作对留职意愿讨论 .....	73
5.2.4 情绪工作在知觉组织支持与留职意愿间中介作用讨论 .....	73
5.3 研究建议 .....	74
5.4 研究贡献 .....	74
5.5 研究展望 .....	74
5.6 总结 .....	75
参考文献 .....	76
附录 A .....	89
致谢 .....	93
声明 .....	94
个人简历 .....	95

## 表格目录

表 2.1	知觉组织支持之定义汇总 .....	11
表 2.2	留职意愿之定义汇总 .....	14
表 2.3	情绪工作之定义汇总 .....	18
表 3.1	知觉组织支持量表 .....	31
表 3.2	留职意愿量表 .....	32
表 3.3	情绪工作量表 .....	32
表 3.4	各学校教师人数统计 .....	33
表 3.5	各学校教师人数统计 .....	34
表 3.6	教师知觉组织支持 KMO 和 Bartlett 球形检验 .....	35
表 3.7	教师知觉组织支持解释总方差 .....	36
表 3.8	教师留职意愿信度 .....	36
表 3.9	教师留职意愿 KMO 和 Bartlett 球形检验 .....	37
表 3.10	教师留职意愿解释总方差 .....	37
表 3.11	教师情绪工作信度 .....	38
表 3.12	教师情绪工作 KMO 和 Bartlett 球形检验 .....	38
表 3.13	教师情绪工作解释总方差 .....	39
表 4.1	性别分布情况 .....	40
表 4.2	婚姻状况分布情况 .....	41
表 4.3	年龄分布情况 .....	41
表 4.4	教育程度分布情况 .....	42
表 4.5	职位分布情况 .....	42
表 4.6	教育年资分布情况 .....	43
表 4.7	个人月收入分布情况 .....	43

## 表格目录（续）

表 4.8	受调查教师关于工作性支持有关表述测量比例分布情况 .....	44
表 4.9	受调查教师关于归属感支持有关表述测量比例分布情况 .....	45
表 4.10	受调查教师关于成长性支持有关表述测量比例分布情况 .....	46
表 4.11	受调查教师关于工作性支持有关表述平均得分统计分布情况.....	47
表 4.12	受调查教师关于归属感支持有关表述平均得分统计分布情况.....	48
表 4.13	受调查教师关于成长性支持有关表述平均得分统计分布情况.....	48
表 4.14	受调查教师关于留职意愿有关表述测量比例分布情况 .....	49
表 4.15	受调查教师关于留职意愿有关表述平均得分统计分布情况 .....	50
表 4.16	受调查教师关于深层行为有关表述测量比例分布情况 .....	50
表 4.17	受调查教师关于表层行为有关表述测量比例分布情况 .....	52
表 4.18	受调查教师关于深层行为有关表述平均得分统计分布情况 .....	53
表 4.19	受调查教师关于表层行为有关表述平均得分统计分布情况 .....	54
表 4.20	主要变量相关关系.....	55
表 4.21	工作性、归属性和成长性支持对留职意愿回归分析 .....	57
表 4.22	工作性支持对深层行为和表层行为回归分析 .....	58
表 4.23	归属感支持对深层行为和表层行为回归分析 .....	59
表 4.24	成长性支持对深层行为和表层行为回归分析 .....	60
表 4.25	深层行为和表层行为对留职意愿的回归分析 .....	61
表 4.26	知觉组织支持、情绪工作中深层行为与留职意愿回归分析 .....	61
表 4.27	知觉组织支持、情绪工作中表层行为与留职意愿回归分析 .....	66
表 4.28	假设验证结果 .....	67

## 图片目录

图 1.1 技术框架.....	7
图 3.1 社会认知理论的三元交互模型 .....	24
图 3.2 研究模型.....	25



# 第一章 绪论

首先介绍论文研究的背景，以此引出研究目的、意义，并对可能性的贡献和创新点进行描述。最后还描述了论文拟采用的方法、内容和整篇文章的技术框架。

## 1.1 研究背景

如今在中国，民办高校的发展越来越重要，已成为高等教育的重要组成部分，2019年中国国家教育相关数据显示，民办高校大专、本科总计有750所。作为一位民办高校的教师，自己身心的体会到社会、国家、和学校领导对工作支持的重要性。Shore与Tetrick（1991）的研究提出，知觉组织支持也就是员工心理会感受到组织对待员工的关怀程度，这种关怀程度会影响着员工对企业的回报，进而会影响员工对组织表现的行为。研究者认为在如今的这种社会背景下，中国民办高校越来越受人们的关注，各级政府部门也对民办高校教师的问题越来越重视。

2018年《人民论坛》也提到，要《深入研读习近平总书记关于教育的重要论述》，内容主要包括：“习近平总书记提到的要坚持把教育放在社会主义现代化建设中的战略地位，要大力规范和支持其它社会力量兴办教育，这为新时代民办教育的治理和政策变迁指明了方向”。

人民网（2017）根据中国北京师范大学教育学部、中国民办教育研究院、中国教育政策研究院在京联合发布的《中国民办教育发展报告2015》提到，中国民办高校教师的情绪工作问题值得关注，工作压力需要改善，待遇有待提高。报告中第三点明确提出民办高校教师的发展状况，重点从教学效能感、职业倦怠、环境待遇、职业培训等四个方面对中国民办高校教师发展情况进行解析。全国民办高校教师的发展情况虽然良好，但同时也存在一些比较明显的问题：第一，教师对学生投入的程度不够；第二，教师情绪工作问题值得注意；第三，教师待遇问题有待改善。这些问题的解决办法有：第一转变管理的方法，促进中国民办高校师生的交流制度化；第二制定相应措施，缓解和预防教师情绪工作的问题；第三清理各种歧视的政策，真正的落实中国民办高校教师待遇的问题。

Ahmed, Ismail, Amin与Islam(2014)的研究也提出，如果教师的贡献也受到学校的重视，其福利也得到提高，那么教师会改变自己的行为、从而提升工作表现。首先，教师的工作表现和行为与学生的行为、社会的期望之间有密切的关系，教师无法有效控制自己的情绪工作，学生将是第一个受害者（范焱文，2007）。再次，Rhoades与Eisenberger（2002）运用统合分析方法，研究结果显示员工的知



觉组织支持将会减少工作压力与退却行为。总之，大部分学者的研究结果，知觉组织支持对组织之情感承诺有正向影响，但与离职意愿为负向影响(Wayne, Shore & Liden,1997)。也就是说知觉组织支持会影响教师的留职意愿，而且是正相关关系。

综上所述，对于中国贵州各级政府和各民办高校而言，教师是否稳定需要更进一步想办法解决。因为在这人才流动比较自由的社会环境中，教师会拥有更多机会去选择更适合自己的工作。换句话说，教师是否愿意留职具有一定的自主性。所以，中国贵州各民办高校要积极关注教师的留职意愿问题，只有积极面对重视存在的问题，才能保证教学、管理正常运行。本研究者认为，离职率的高低将是各民办高校人力资源管理的指示灯，有效降低和合理控制民办高校教师的离职率，是如今中国贵州各民办高校都应该特别重视和函待解决的问题。Mustapha, Ahmad, Uli 与 Idris(2011)认为教师流动率一直是人力资源发展人员关注的问题，因为流动率高会负面影响组织。

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski 与 Rhoades (2002)的研究提出，留职意愿是员工个人意图继续留任自己当前所在的岗位或组织，离职倾向是员工个人发生实际离职行为的前一个环节，尝试寻找一份适合自己新工作的行为，明确员工的留职意愿能够有效的预测和判断员工的实际离职想法。那么影响中国贵州民办高校教师继续留职的因素有很多，在以往学者们的研究中，很多学者都主要集中在分析个人因素方面，是否还与组织因素有关是本文的主要关注点。

因此，本文融入中国贵州民办高校教师知觉组织支持与留职意愿的关系研究，并对情绪工作进行中介进行检验、分析。这对于中国贵州各民办高校人力资源招聘和管理来说具有一定的社会实践意义，也对相应的民办高校如何提高教师留职意愿具有一定的参考价值。

## 1.2 研究目的

依据上述背景，本文章主要目的是探讨中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿影响；检验、分析知觉组织支持对留职意愿、知觉组织支持对情绪工作和情绪工作对留职意愿的影响，以及情绪工作各构面在知觉组织支持中的各构面与留职意愿之间是否有中介效果。再次了解民办高校教师的个人背景因素对知觉组织支持、情绪工作以及留职意愿是否有差异性，现将本文的目的具体说明如下：



一、分析中国贵州民办高校教师的个人背景变量对知觉组织支持、情绪工作、留职意愿是否具有差异性。

二、检验中国贵州民办高校教师知觉组织支持各构面对留职意愿的关系。

三、检验中国贵州民办高校教师知觉组织支持各构面对情绪工作各构面的关系。

四、检验中国贵州民办高校教师情绪工作各构面对留职意愿的关系。

五、检验情绪工作各构面对知觉组织支持各构面与留职意愿之间是否有中介的作用。

从检验结果来看，建议与展望如何透过知觉组织支持来调整中国贵州各民办高校教师的情绪工作，从而提高留职意愿。并且也可以利用此研究成果加强中国贵州民办高校教师知觉组织支持在管理中的运用。

## 1.3 研究意义

### 1.3.1 理论意义

如今，中国贵州民办高校教师离职率高的问题一直受到学校和社会的关注，因为太高的离职问题会给学校带来较大的挑战。因此，每个学校都在努力想办法留住人才。本研究主要是从中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响：以情绪工作为中介变量来进行探讨。目前虽然有很多中国学者也关注民办高校教师的情况，但是大部分都从职业倦怠、工作压力、离职倾向等方面进行探讨，很少有学者考虑知觉组织支持这个变量来探讨对留职意愿的影响关系，本研究在以往学者研究的基础之上，通过阅读中外大量文献，依据社会交换理论、社会信息加工理论和社会认知理论建立起了中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响：以情绪工作为中介变量框架的模型，同时运用比较适用于中国贵州民办高校教师情境的维度进行研究，从而更加详细的探讨各变量之间关系的影响。

首先，关于民办高校教师留职意愿和离职倾向的研究中，大部分学者都是采用探索性和描述性研究，而采用实证研究的较少。本研究关于中国贵州民办高校教师留职意愿的问题是采用实证研究，更加丰富了相关的理论实证，也为这方面的研究提供一定的借鉴。

其次，中外关于知觉组织支持与留职意愿的关系研究中大都将其作为单一维度来探讨，本研究将采用更加适合中国贵州民办高校教师特点的多维度对其关系进行探讨。

最后，大部分学者认为知觉组织支持与留职意愿之间有显著正相关影响，但也有少数学者认为他们之间显著的相关关系不是很明显，本研究认为鉴于学者们的观点不是很统一，对中国贵州民办高校教师进行调查，研究其对留职意愿影响的问题。

综上所述，本文章认为中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响：以情绪工作作为中介变量研究具有重要的理论意义，并对于制定中国贵州民办高校人力资源管理制度至关重要。

### 1.3.2 现实意义

中国贵州民办高校教师已经成为各民办高校人才的中流砥柱，其教师的频繁离职问题使学校碎不及防，同时教师离职率居高不下也阻碍了学校的发展和带来不良的影响。因此，本文章主要以中国贵州民办高校的教师为研究对象，采用实证研究的方法探讨其留职意愿的影响，使学校更加深入的了解教师真正需要的是什么，只有了解教师需要什么才能采取措施尽量满足其需求，解决教师的问题，防止离职行为的出现，从而提高教师们的留职意愿。

第一，中国的民办高校相对于公立高校而言，在师资、学生和资源等很多方面都处于劣势，这对于师资的吸引力那么就相对较弱。因此，这应该得到相关部门和学校的支持和关注。

第二，中国贵州的每个地市都有公立高校和民办高校，竞争非常激烈。那么研究中国贵州民办高校教师的留职意愿问题具有一定的参考意义。

第三，学校的支持对中国贵州民办高校教师的留职意愿反映了教师对学校的认知和认同感，是衡量中国贵州各民办高校在人力资源管理上的一个重要指标。

综上所述，留职问题与实际离职行为密切相关，这对于中国贵州各民办高校对教师管理来说也具有较好的预测力。

## 1.4 创新点

### 1.4.1 理论创新

知觉组织支持在以往的论文研究虽然有大量的文献存在，但是大部分都是影响工作绩效。尤其是将知觉组织支持、情绪工作、留职意愿三个变量相结合的研究更为少见。并且近十多年来，中国民办高校教师情绪表现的呼声很多，但很少有这方面的实证研究。因此本文是以社会交换理论、社会信息加工理论和社会认知理论为基础，探讨中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响：以

情绪工作为中介。虽然在过去的文献研究中知觉组织支持与离职倾向也有少部分文章存在，但是案例地类型也不同。本文也在过去学者研究的基础上加入情绪工作这个中介变量对中国贵州民办高校教师的留职意愿进行研究分析，进一步增强了理论研究框架，以保证研究具有一定的科学性与可实施性。最后希望通过本研究能提出合理化的改进建议，能为中国贵州民办高校教师管理提供决策依据，促进中国贵州民办教育的可持续发展。

### 1.4.2 应用创新

知觉组织支持是近几年来很多学者研究的一个重要课题，因为组织支持关系到工作绩效和员工离职倾向。所以本研究主要是探讨中国贵州民办高校教师在工作上的感受，在如今学生整体素质下降、国家、社会对教育教学要求越来越高的今天，教师是带着什么样的情绪进行工作的。因此在国家层面、政府层面以及学校的组织层面可能需要有组织支持的指引，平衡教师的感受以及对工作的责任。另一方面，教师也需要发展自己的身心平衡观念，有预防性地减轻自己的身心疲惫感和压力感，继而降低离职倾向，提高留职意愿。

## 1.5 研究方法

本文采用的研究方法是定量分析研究法。在数据收集中，采用问卷调查法。以本研究所需要的调查对象个人基本资料以及各个变量为基础设计调查问卷，对教师基本情况、教师知觉组织支持、教师留职意愿与教师情绪工作进行问卷调查，调查对象为中国贵州民办高校的在职教师。在数据处理中，采用实证分析方法，具体采用的数据软件是 SPSS24.0，并运用信效度检验、描述性统计、相关和线性回归分析等方法进行假设验证。

## 1.6 研究内容与技术框架

本文章的内容分为五个章节，具体如下：

第一章 绪论。主要讲述研究的背景、目的与问题和意义，同时提出了文章的创新点和特色，还说明了本文章的研究方法、内容以及技术框架。

第二章 文献综述。对中国民办高校教师的核心概念进行界定，对教师的知觉组织支持、留职意愿、情绪工作现有的文献进行综述，讨论他们的基本概念、分类方法、相关论文研究等，并深入理解这些核心变量的内涵、结构、测量、前因与结果。一方面，主要是总结前人研究的成果；另一方面，是在探讨以往研究

的缺陷和不足，为本文提供理论依据和方法支持。

第三章 研究设计。基于第一章和第二章的研究基础上，依据社会交换理论、社会信息加工理论和社会认知理论，建构了本文研究的模型框架，提出了变量与变量之间的假设关系。基于问卷设计方法和原则，在借鉴现有量表基础上，经过修正和咨询专家，设计出了本文的量表问项。然后确定研究的对象、发放问卷及回收，最后对问卷进行信效度检验。

第四章 实证研究。运用统计软件 SPSS24.0 对收回的数据进行描述性统计、进行各变量的相关检验。主要运用多元回归分析来检验假设，通过实证分析，进行假设验证，并得出检验结果。

第五章 结论与建议。对第三章假设和第四章检验结果做进一步的讨论，得出本文章的结论及今后进一步研究的方向。然后针对目前中国贵州各民办高校在人力资源管理上存在的问题，如何增强教师的留职意愿提出相应的意见。研究技术框架如下所示：







图 1.1 技术框架

来源：根据本文研究思路绘制

## 1.7 总结

本章节介绍了研究的背景，指出和分析知觉组织支持对留职意愿的重要性，还提出了情绪工作在它们两个变量之间的关系。在此基础上提出了本研究目的问题、意义、创新点、研究方法以及整体的研究内容与技术框架。



## 第二章 文献综述

在第一章基础之上，对本文核心概念进行了界定，然后对知觉组织支持、情绪工作和留职意愿三者之间的关系进行了文献梳理。最后，进行了相应的文献述评，并掌握当前的相关研究水平、趋势以及被忽略的研究方向，从而提出自己的研究切入点。

### 2.1 核心概念界定

中国民办高校作为一种重要人力资本，教师在推动中国高等教育转型、不断走向现代化、科技化的进程中发挥着很重要的作用。民办高校在法律上虽然带有企业的性质，但在培养人才上的责任和公办学校一致，都具有培育优秀人才的职责。虽然中国民办高校教师与公办高校教师同样的作为中国高等教育的组成部分，但相对而言，民办高校教师的薪资待遇、工作条件、社会保障、职业发展等方面都存在着一定的距离。这影响了中国贵州民办高校教师的稳定性，本研究就中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响问题作进一步的分析，现将民办高校和民办高校教师的相关概念界定如下：

#### 2.1.1 民办高校

民办高校定义源自于民办高等教育，根据《中华人民共和国教育法》第 25 条规定：“民办高校指南是根据国家和本市教育部制定的设置高等学校的相关标准，面向社会举办的高等学校”。1993 年的《民办高等学校设置暂行条例》指出“民办高校是指除国家机关和国有企事业单位以外的各种社会组织及个人筹资，根据本条例设立的高等学历教育组织机构”。后来在 20 世纪末成为了约定的俗成称谓，即指当代的民办高等教育机构。2002 年的《中华人民共和国民办教育促进法》也指出“国家机构外的社会组织或者个人，利用非国家财政性经费，面向社会举办的各种学校和其他教育组织机构开展的活动，这也适用本法”（黄洪兰，2019）。

依据上述权威的官方定义，本文将民办高校定义为，国家机构外的组织或者个人，利用非国家财政性的经费，依法向社会举办的高等学校，包括大专、本科以上院校及其他大专以上的教育机构。



## 2.1.2 民办高校教师

民办高校教师是指“在学校中将课堂的学问传输给学生以及提高他们的学习能力，保障德、智、体均衡发展”，或者“将学科中的知识文化进行教导，注重学生思想素质的保障，从事教育行业的专业性人才（顾明远，1990）。民办高校教师是不断输出自身知识和行为的方式，促进学生群体全面发展的专业性人才。也包括从事学校教育管理工作、维持正常运转的行政教师队伍。

根据上述相关的定义，本研究认为民办高校教师是指在经国家和主管部门批准设立的民办高校中履行教育、教学职责和管理职责的专职人员。

## 2.2 知觉组织支持及相关研究

关于知觉组织支持的定义，最先是 Eisenberger 在 1986 年提出来的，其依据来自社会交换理论( Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa,1986)。

根据 Blau(1964)提出社会交换关系，组织与个人间的关系包括两种型态：即经济性和社会性两种交换，经济性交换型态是指组织用企业合约来规范个人完成目标任务；社会性交换型态是指以信任为基础的自愿性交换。因此，在社会交换理论结构下，各学者对知觉组织支持提出了不同理解。苏泽宸（2010）也指出，知觉组织支持是社会的另一种，社会支持的内容来自家庭支持、朋友支持和工作上的支持，而本文的知觉组织支持是以个人所在工作单位对其支持程度为主要探讨的观点。

### 2.2.1 知觉组织支持的定义

Shoss, Eisenberger, Restubog 与 Zagenczyk(2013)在社会交换理论的基础之上发现，以往大多数关于员工和组织之间关系的研究问题，都是以员工对组织自下而上的承诺为主，而组织给员工自上而下的承诺相关研究则较少，因为在现实工作中，除了员工对组织有相应的承诺外，同样员工也会评价组织对他们的承诺，例如：组织对员工是否关心并且尊重，是否关心员工的生活状态，组织能否在工作上给予员工帮助和支持等等。由此看出，知觉组织支持是建立在员工参与组织工作的前提之上，指员工会感知到组织对他们工作贡献的重视程度，并且是否关心他们的福利，更高层次的知觉组织支持会让员工对组织产生一种责任。其实，在人力资源管理中，不仅仅是组织对员工需要有支持，同样的反过来员工也会对组织产生同等的责任，因此员工会加倍努力去工作完成组织给予的目标 (Witt,1991)。

在过去的研究中，关于知觉组织支持的定义，大多学者都参考 Eisenberger et al.(1986)提出的定义，本文将部分学者对知觉组织支持的定义整理汇总如下所示：

表 2.1 知觉组织支持之定义汇总

研究者（年代）	定 义
Rhoades 与 Eisenberger (2002)	是指员工知觉较高的组织支持时，基于社会交换理论关系的互惠原则，他们将会展现出某些对于组织有利的行为回报组织。
张美伦（2003）	是指组织对待员工的方式，主要用来衡量组织对员工的贡献和关切福利之重视程度。
Farh,Hackett 与 Liang(2007)	是指组织是否关心员工的福利以及员工是否对组织有贡献的一种整体信念，此信念的高低直接会影响到工作效率的高低。
赖慧芬（2011）	是指员工知觉到组织重视他们的付出并关心他们福利时，会让员工产生一种归属感，进而会促进员工努力达成组织需要的目标。
郭鉴纬（2012）	是指个人所知觉到组织对他们的福利重视以及认同个人之价值存在的感觉。

来源：研究者整理

本研究结合以上各学者的定义，并根据本文所研究的中国贵州民办高校教师的工作环境，将知觉组织支持定义为：当学校提供教师所需的资源，且教师实际从该资源获益时，教师会产生一种感知义务，诱发他们产生正向回馈以回报学校，这样的互惠规范（Reciprocity Norm），形成一种持续不间断的循环，进而使双方受惠（Eisenberger, Cotterell & Marvel,1987）。

### 2.2.2 知觉组织支持的构面与衡量

关于知觉组织支持测量工具，由 Eisenberger 等人在 1986 以社会交换理论为基础，最先提出的知觉组织支持测量量表，其量表最初共 36 道题目。根据研究的结果，在这一篇文章中，Eisenberger 等人将此量表修改浓缩为 17 个有因素负荷量较高题项。Eisenberger,Fasolo 与 Davis-LaMastro(1990)再次使用这 17 题问项，其 Cronbach's Alpha 值达 0.97。在此基础上，后来关于知觉组织支持的构面，不同学者提出不同的构面，Rousseau 与 Tijoriwala(1998)开发了包括情感支持及与职业相关的工作支持二维结构量表。Kraimer 与 Wayne(2004)的研究发现外派人员由于存在着适应新的生活与工作环境文化的压力，存在着多种发展机会与发

展风险困惑的问题，存在着对薪资、休假、福利更多关注的问题，因此通过实证研究认为组织支持应包括适应性支持、发展支持和金融支持三维结构，并开发了每个维度包含 4 个题目共计 12 个题目测量量表。凌文铨、杨海军与方俐洛(2006)以中国国有企业为研究对象，开发了中国文化背景下组织支持感的三维结构测量量表，将组织支持感划分为工作性支持、价值认同性支持和关心利益性支持。而丁越兰(2018)在研究一线服务人员的博士论文中，参考凌文铨等人(2006)开发的组织支持感量表，并将修改成工作性支持、归属感支持以及成长性支持，其内在信度也达到 0.89。

综上所述，本研究根据中国贵州民办高校教师的工作环境及特点，研究者认为知觉组织支持采用多维度量表比较合适，并且该量表的 Cronbach's Alpha 值也较高。因此本文将采用凌文铨等人(2006)在 Eisenberger(1986)开发基础上修改的知觉组织支持三维度量表，并参考丁越兰(2018)组织支持感的测量量表作为本研究中国贵州民办高校教师知觉组织支持测量的工具，该量表包括：工作性支持、归属感支持和成长性支持三个构面，其中工作性支持测量有 5 个题项，归属感支持测量有 5 个题项，成长性支持测量有 3 个题项。

### 2.2.3 知觉组织支持之相关研究

Shore 与 Wayne(1993)以社会交换理论之观点，认为员工会因知觉组织支持，进而觉得自身对组织有义务表现更好，所以组织支持进而会影响个人的行为。该研究以 383 名跨国企业的员工及主管为对象，其结果指出，组织支持会比情感承诺对员工的行为表现更具有解释力，且两者皆对组织公民行为有显著的正相关关系。

Dawley, Houghton 与 Bucklew(2010)工作安适感知为知觉主管支持和知觉组织支持之中介检验，结果发现它会透过个人奉献程度，影响员工离职意愿。

Cropanzano, Howes, Grandey 与 Toth(1997)针对 69 位全职工人和 185 兼职的工人作为对象，研究发现组织支持与工作倦怠、工作紧绷、工作压力变项是有负向关系的影响，因为组织会建造一个稳定的工作环境，也提供员工帮助同事，所以会降低员工感受到工作压力的程度。

Kaplan, Ilhan, Ogut 与 Attar(2013)对土耳其卡帕多细亚地区某五星级饭店的 128 名工人为研究对象，研究结果发现，知觉组织支持可以预测组织公民行为。

Noruzy, Shatery, Rezazadeh 与 Hatami-Shirkouhi(2011)以伊朗首都德黑兰市(Tehran city)177 位教育部门的任职员工为研究对象，研究最终发现，组织公平对



知觉组织支持以及组织公民行为有显著的影响关系；知觉组织支持直接对组织公民行为有影响。

秦启文、潘孝富与谭小宏(2007)的研究表明，员工的知觉组织支持与工作满意度呈显著的正向影响，对离职倾向呈显著的负向影响。

吴慧君（2010）的研究发现，卓越大学行政人员的知觉组织支持工作活力对工作绩效有明显的差异性。

苏泽宸（2010）以国民中学教师为研究对象，结果发现，性别、年龄、薪水、兼任的行政工作、学校规模的大小对教师的知觉组织支持感知有明显的差异。研究结果还指出教师的知觉组织支持度越高，专业承诺也相对越高；教师知觉组织支持度越好，教学效能也就越佳。

综合上述学者的研究观点，在知觉组织支持提升的前提下，基于互惠互利，那么教师会关心自己的福利，如果福利得到提高，教师就会增强工作绩效，或者会超过组织所赋予的责任，进而提升教师对组织的忠诚度（Eisenberger et al., 1986）。也就是说可以提高中国贵州民办高校教师的留职意愿。而且，上述还有学者提出教师的性别、年龄、婚姻状况、年资、职位、薪资等会影响不同的组织支持，因此不同背景中国贵州民办高校教师的知觉组织支持也值得本研究探讨。

## 2.3 留职意愿及相关研究

直接与留职意愿的相关名词有“离职”、“离职意愿”、“离职倾向”、“职业倦怠”等。因此在本文的研究中，谈及留职意愿必会伴随着离职倾向等相关的探讨。Mobley(1982)的研究指出，离职就是指一个人对组织接受货币性薪资，并要求终止其在组织中的身份。郭耀辉（2004）的研究显示，职业倦怠会影响员工的心理感受、身心健康以及个人的人生价值观，进而会出现员工士气低落、生产力下降及离职现象增高的问题。柯龙光（2005）的研究也提到离职倾向是指员工离职行为的前兆，这种离职倾向一旦产生，可以加以事前预防，防止离职行为的发生。

### 2.3.1 留职意愿的定义

关于留职意愿的涵义，不同学者有不同的看法，Price(2001)的研究认为是指护理人员愿意留在临床护理专业的想法，Gregory, Way, LeFort, Barret 与 Parfrey(2007))的研究指出，是指一个人愿意留在当前的岗位或者组织的机率。即员工在工作的过程中会与组织产生互动，会对目前的工作岗位进行评价，会思考是否愿意留在原岗位的程度。杨丰佳（2010）的研究也提出，是指员工满意当前

工作，并没有想离开的想法。也就是说，员工在其某单位工作一段时间之后，却因得到组织的关怀和鼓励，最终继续选择留在原单位或者原来的岗位工作。综合各学者的研究，本文将部分学者对留职意愿的定义整理汇总如下所示：

表 2.2 留职意愿之定义汇总

研究者（年代）	定 义
Mowday,Koberg 与 McArthur（1984）	是指员工愿意留在组织继续效力。留任意愿是离职倾向之反义，并且留任组织的想法与否是员工离职的最好预测变量。
Reyes（1990）	留任是希望员工继续成为组织中的成员或留任在原来的工作岗位，员工认为留任组织是一种责任，而是自愿留任。
Meyer 与 Tett（1993）	是指员工经过深思熟虑意愿程度,然后愿意留任在组织内的意愿程度。
林慧芝（2005）	是根据韦氏字典定义，留任是维持不变、保留；意愿是想法。根据上述定义，可以将留职意愿定义为，员工希望继续保持当前工作的愿望意向。
颜锦伟（2009）	是指员工喜欢目前任职的组织，认同目前的组织，希望可以继续留任并奉献自己的一臂之力，或不曾有过离开组织的想法。
李宪中（2014）	是指员工认同组织理念，愿意留在原职务上，与组织共同成长与努力的心理强度。

来源：研究者整理

关于留职意愿定义,Mowday, Porter 与 Steers(1984)提出，它有下列三个方面的涵义：第一，留职倾向，没有离职想法，未尝试寻找其它职位的工作。第二，留职愿望，喜欢当前的工作岗位，希望可以继续留在原工作岗位。第三，留职，仍在原职位上继续工作。本研究结合上述各学者的定义以及民办高校教师的实际情况，将采用 Tett 等人（1993）提出定义，也就是指教师透过知觉以及经过深思考虑后所愿意留在原来的单位或者工作岗位，作为本研究留职意愿的定义。

### 2.3.2 留职意愿的构面与测量

关于留职意愿因每个学者所研究层面及角度不同，将其分为功能性与非功能性；自愿与非自愿；留任倾向、留任意愿及留任；组织留任与专业留任等，具体内容详细分类说明如下：

#### 1.功能性与非功能性

Dalton, Todor 与 Krackhardt(1982)将留职意愿划分为功能性及非功能性留任:

(1)功能性留任: 是指员工的工作绩效与发展潜力较好, 使得组织想尽一切办法调整规章制度和策略, 希望员工能继续留在组织内工作。

(2)非功能性留任: 员工的工作绩效不好, 如果选择继续留任于现职工作, 那么会造成组织整体工作效益下降。

#### 2. 自愿留任与非自愿留任

Robbins(1993)将留职意愿分为自愿留任及非自愿留任:

(1)自愿留任: 员工拥有自愿性, 可以选择是否继续留任于现职。

(2)非自愿留任: 员工受制外力的影响, 必须继续选择留任现职。

#### 3. 留任愿望、留任倾向与留任

Mowday, Steers 与 Porter(1979)将留任意愿分为留任倾向、留任愿望以及留任三部分, 具体内涵如下:

(1)留任愿望: 对于现有工作感到满足, 希望可以继续留在原岗位工作。

(2)留任倾向: 并没有去寻找其他工作的机会, 也没有想离开的想法。

(3)留任: 仍在原岗位上继续工作。

#### 4. 组织留任与专业留任

Genevieve(1990)将留职意愿分为组织留任及专业留任:

(1)组织留任: 是指员工可以继续在同一组织内工作。

(2)专业留任: 是指员工可以继续在同一行业领域工作。

综合上述离职、留职意愿定义以及其衡量构面与相关研究探讨, 研究者以自身在教育工作的经验发现, 近年来中国贵州民办高校教师的压力因政府政策与学校制度等各方面问题产生, 造成教师不仅工作量增加, 而且在心理方面更倍感压力, 因而产生工作倦怠进而可能有离职的产生, 身为一位中国贵州民办高校的专业教师, 研究者本身亦想探讨目前更多教师的现况, 并希望能透过研究探索, 帮助教师们更了解自己的现状。所以本文的留职意愿测量量表是参考 Mobely(1977)的离职量表问项, 并采用蔡妹莎(2019)知识共享、职业期望与新员工留职意愿关系研究中正式问卷的留职意愿测量量表, 该量表是单一构面量表。

### 2.3.3 留职意愿之相关研究

留任意愿(intention to stay)反映出受雇者对现属组织的承诺, 以及维持现有任用关系的意愿, 留任意愿也可以作为推论离职倾向、辞职意向、留职意向、承诺行为与依附(attachment)的依据(Mustapha, Ahmad, Uli 与 Idris, 2010)。而且 Hausknecht, Rodda 与 Howard(2009)整理出 12 项员工留任的因素, 依序为晋升

机会、组织构成要素（例如：主管、同事及顾客等）、额外奖励、弹性工时、参与程度、员工对组织投入服务的程度、工作满意度、替代品的有无、地理条件、非工作因素、组织承诺、组织公平及组织信誉。

从不同学者对留职意愿的界定可以看出，它与个体行为与组织管理有很大的关系，因此组织在管理过程中能够关注到员工的行为和态度表现，加强与员工沟通，了解他们的心理状况，进行合理有效的管理，提高教师们的留职意愿。在中国贵州民办高校的管理中，是很有必要的。而教师是否愿意留职的产生是受到个人和组织多方面因素的影响。因此，有必要对影响中国贵州民办高校教师的留职意愿因素进行深入的探讨。

#### (1)组织因素

朱哲宏（2001）的研究指出，有行政工作的教师工作压力与留任意愿呈显著的负向关系，也就是说，有行政工作教师的工作压力越大，相应的留职意愿就越小。

Parry(2008)也发现离职的研究不仅该针对更换雇主的意愿进行调查，更应该包含更换行业的意愿，针对增加正向专业承诺政策、工作满意以及组织承诺策略可以减少护理人员的流失。

林秀吟与廖益兴（2014）的研究结果显示，小学信息组长的工作压力知觉越高，留任意愿就伴随着降低。

夏红梅(2015)的研究指出，组织承诺的三个维度与留任意愿均存在一定的影响，且情感承诺和持续承诺对留任意愿的影响作用明显大于规范承诺的作用。

Kim, Price, Muelle 与 Watson（1996）探讨医生的留职问题，结果指出组织承诺能够预测留职意愿，并且多篇文章的结果都发现组织承诺与留职意愿有直接的影响。

Yin 与 Yang (2002)研究指出薪资(包含薪水、附加福利、夜班津贴等)是影响护理人员留任意愿的主要原因。

Sveinsdóttir 与 Blöndal(2013)针对外科护理人员进行的留任意愿研究也发现，缺乏管理人员的赞赏、执行非专业的工作项目、因为个人知识未被尊重的低工作满意度、缺乏竞争性的工作气氛都可能引起护理人员的离职意愿。

#### (2)个人因素

Meusen 与 Kenaga (2011)针对荷兰麻醉护理人员的个人特质、工作特性、工作满意度、离职意愿进行调查，发现疲累是个人特质与离职意愿的中介因子，工作满意度则是工作气氛与工作特性的中介因子。



窦金龙（2011）的研究发现，人格特质和留任意愿在一定的程度上也呈现相关性，飞航管制员之亲和性构面越高，则留职意愿就越高；其中个人因素压力越高，则留职意愿就越低。

吴建源（2012）针对国小代理教师的研究中指出，不同性别在离职意向上有显著差异，而且男性教师离职倾向高于女性教师。

林俊莹（2010）针对中小学教师的研究中发现，不同婚姻状况在中小学教师的离职意图具有明显的差异性。

颜丽玲（2013）针对员工的研究显示，受访者年龄对留职倾向有显著差异，其中以 30 岁（含）以下留职倾向最低。

吴建源（2012）针对国小代理教师的研究中指出，不同年资教师在离职意向上有显著差异，五年以下的教师离职意向大于年资在五年以上的。

朱博涌、林裕凌与钟存昱（2014）对企业员工的学历研究提出，硕士、博士等学历对企业人员的留职意愿也有相应的影响。

Brown 与 Yoshioka (2003)指出员工对组织存在强烈使命感能刺激工作表现，但会因不公平的薪资制度降低留任意愿。

综上所述，对留职意愿的影响有很多因素，本研究主要是从组织因素和个人背景因素出发，组织因素即知觉组织支持的影响因素，Force(2005)的研究指出，影响工作者留职意愿的组织因素包括领导风格、社会支持及工作氛围等能渲染的职场文化和工作环境，对于企业来说，提升员工的满意度，可以提高留职意愿。在上述学者的研究中，性别、婚姻、年龄、学历、职位、教育年限、个人月收入等对留职意愿都具有差异性，这也是本研究探讨的因素。

## 2.4 情绪工作及相关研究

情绪工作是社会学家 Hochschild（1975）提出来的重要组织行为。目前研究者关于对情绪工作概念表述上经常采用“Emotion Labor”（情绪劳动）或“Emotion Work”（情绪工作）两种不同的表达方式，Hochschild（1990）对上述两种表达方式进行了澄清，认为“Emotion Labor”和“Emotion Work”都是一种情绪管理，“情绪工作”是“按照情感表达规则来调整内在情绪感受或外在行为表达的过程”；“情绪劳动”是“员工为了管理自己情绪以创造人们可以看到的面部表情和肢体语言表现”，“其表现为了获得工资，因此它具有使用价值”。Zapf（2002）的研究指出，情绪劳动（Emotion Labor）与情绪工作（Emotion Work）大多数情况下是可以互用的，并没有本质上的区别，唯一区别的就是反映着研究者偏好的差异。

### 2.4.1 情绪工作的定义

关于情绪工作的定义，最早是由 Ashforth 与 Humphrey（1980）基于印象管理理论提出，强调情绪工作是员工依据展示规则而展现出的外在行为表现而不是员工个体内部情绪的感受。Morris 与 Feldman（1996）的研究从人际关系交往角度出发，认为情绪工作是员工感受到的情绪以及组织要求表现表的情绪两者之间的一致过程。Jones 与 James（1998）则是基于情绪工作研究的范畴，认为情绪工作是指在与内外部客户的交往所表现出来的与组织要求一致性的情绪。Grandey（2003）认为情绪工作是表达组织对员工所需的情绪，是由员工进行有必要的心理调整加工而形成。其加工过程中表现为深层扮演或者表层扮演，那么内在情绪感受的管理主要依赖深层扮演来实现，而外显的可见行为表达主要通过表层扮演来完成。张冉与马瑞迪斯·纽曼（2012）则比较全面的概述了与组织要求一致的情绪工作状态是受积极或消极因素影响并逐步形成的。

综上所述，对于情绪工作的定义，本文将部分学者对情绪工作的定义整理汇总如下所示：

表 2.3 情绪工作之定义汇总

研究者（年代）	定义
Hochschild（1983）	是指员工致力于情绪管理，以便于在人们面前创造出大家可以看到肢体动作和脸部表情，是为了获得工资而出售，因此此种表现具有交换的价值。
Morris 与 Feldman（1996）	是指在人际交往的过程中，员工会通过努力、计划以及控制自己表现出组织想要的情绪行为。
Jones 与 James（1998）	是指员工在和外部或者内部利益的相关者进行个人交往时，努力调控自己情绪使之与组织想要的表现情绪相一致。
陈晓宁（2010）	是指个体在工作中根据实际情况与组织要求不断调节情绪，多付出内心的努力，最终实现双方和谐共处，其本质也就是对情绪进行良好管理的过程。
田媛（2013）	是指酒店的员工根据工作要求，为达到客户的满意，在一定程度上调控自身的外在表现，以符合规定的表达方式。
冯延萍（2015）	是指员工依照组织的要求不断调整情绪，进行深层行为，从内心深处调整，从而符合企业规定的过程。

来源：研究者整理

因此,本研究从管理学视角下的情绪工作分析,使用“情绪工作”比“情绪劳动”会更为贴切些,因为本文所研究的情绪工作是“在组织的工作场所发生,受制于组织的控制,带有工具性目的这类工作”(张辉华、凌文铨、方俐洛,2006)。

综合上述学者的分析,参考丁越兰(2018)的“情绪工作”定义,将本研究将民办高校教师情绪工作定义为实现组织目标,按照组织情感表达规则调整外在行为表达(即表层行为)或内在情绪感受(即深层行为)的过程。

#### 2.4.2 情绪工作的构面与测量

基于上述学者对情绪工作的研究来看,情绪工作内涵是多样性的,致使研究者在情绪工作结构研究和影响上也存在着差异。Adelmain(1989)根据 Hochschild 1983 年情绪工作的描述,开发了一维量表,将情绪工作看为一个整体,重点测量情绪工作的工作特点, Morris 与 Feldman (1996) 基于 Morris 1976 年提出的情绪工作结构理论,开发了情绪工作的三维量表。还有 Brotheridge 与 Grandey (2002) 根据关注点的不同将情绪工作分为工作焦点式劳动和员工焦点式的二维情绪劳动。汪义贵、彭聪与吴国来(2012)认为基于情绪工作本身研究,情绪表达的工作特征包括持久性、频率、强度和多样性四个维度,基于员工采取的情绪调节政策来看,包括深层行为和表层行为,在过去的研究中,除个别量表的可信度是 0.7 作用以外,大部分量表的  $\alpha$  系数均在 0.8 以上。

本研究根据中国贵州民办高校教师的工作特点,并结合上述学者开发的量表,主要采用 Brotheridge 与 Grandey (2002) 的情绪劳动二维度结构,以及参考丁越兰(2018)情绪工作的测量量表,作为本研究情绪工作的测量工具,该量表分为两个维度,即深层行为以及表层行为,每个维度各 5 题项,共 10 题。

#### 2.4.3 情绪工作之相关研究

员工在情绪工作中, Rafaeli 与 Sutton (1987) 的研究显示,环境因素与个人因素都会对情绪工作影响。张辉华等学者(2006)在总结以往的研究成果时进一步细化,又将环境因素划分为组织因素和情境因素。因此,综合上述学者的观点,员工情绪工作的影响因素有情景因素、组织因素以及个人因素。

##### (1) 情景因素

Grandey (2003) 认为影响情绪工作的情景因素包括员工与顾客互动和组织期望两个方面。Weiss 与 Cropanzano (1996) 在情绪事件理论中分析指出,个体在工作过程中经历的各种事件是个体情绪体验的重要来源。谢礼珊、龚金红与梁艳(2011)从顾客不公平对员工情绪工作具体影响效果分析中发现,员工在知觉



到顾客的不公平对其表层扮演行为呈显著的正向影响关系，对深层扮演行为呈显著的负向影响关系。

## (2) 组织因素

Diefendorff, Croyle 与 Gosserand (2005) 认为情绪工作的四大特征(例行性、持久性、频繁性、多样性)对表层行为不产生影响，情绪表达的例行性正向影响深层行为；情绪表达的持久性对深层行为呈现正向影响、对表层行为呈现负向影响。同时学者们进一步探索了积极与消极情绪表达规则与情绪工作的关系。发现仍然存在不统一的结论，Diefendorff 与 Gosserand (2003) 认为积极情绪表达对深层行为有正向影响，消极情绪表达对表层行为有正向影响；但是 Diefendorff, Croyle 与 Gosserand (2005) 则认为积极情绪表达规则、消极情绪表达规则对表层扮演都具有正向影响。

秦虎、陈赞诘与孟慧 (2011) 基于在职人员的调查分析也验证了消极情绪表达规则对表层行为具有正向的影响。另外，Diefendorff 与 Gosserand (2003) 在研究中还发现组织情绪表达规则对情绪工作行为之间的关系会受到员工个体对组织情绪表达规则认知的影响。Grandey (2003) 的研究指出了主管与同事的支持等影响因素也会对情绪劳动造成影响。

Mishra (2014) 进一步的指出组织认同在组织支持感知、深层扮演之间具有调节作用，但是在组织支持感知与表层扮演之间没有调节作用。刘朝、张欢、王赛君与马超群 (2014) 研究表明放任型领导风格和浅层行为的正向关系，交易型、变革型领导风格与深层行为正相关。Mohanty, Rath 与 Bhabanip (2012) 的研究证明，外部声誉预测员工情绪工作行为选择，其中负向影响表层扮演策略，正向影响深层扮演策略选择，组织认同在组织外部声誉和情绪工作间具有显著中介的效应。

## (3) 个人因素

根据 Grandey (2003) 提出的情绪工作因果模型表明，性别、个性(情绪智力、情绪表达性、正负情绪)都会影响到情绪工作。从人口统计变量来看，性别对情绪工作的影响已被广泛证实。Domagalski (1999) 研究发现女性比男性更能够胜任情绪性工作的任务，男性雇员更多采用深层表现。在关于人口统计变量对管理者情绪工作影响的研究中。年龄是人口统计变量中与情绪工作关联密切的另一个重要变量(吕勤、童时萍、吴玉华, 2015)。Liao (2008) 认为持有消极情绪的员工采取表层表演，拥有积极资源的员工则因为不担心资源缺乏而更多的选择深层表演。

综上所述，本研究主要是从情景因素、组织因素以及个人因素进行情绪工作的探讨。

## 2.5 简要述评

本研究通过对上文所涉及到的主要变量相关文献进行梳理，发现目前该领域内研究现状具有以下特征：首先，知觉组织支持与留职意愿的内涵解析成果相对丰富，测量的量表也相对较为成熟，给予本文奠定了研究的可行性。但在具体各变量维度的划分上仍没有统一的结论，多数文献都是基于自身研究需要选择合适的维度划分方式和测量量表。其次，基于情绪工作探索中国贵州民办高校教师知觉组织支持和留职意愿的提升中没有研究涉及。因此本研究主要是结合社会交换理论、社会信息加工理论和社会认知理论探索知觉组织支持、情绪工作与留职意愿这三个变量之间的关系。

总之，梳理现有文献，目前依然缺乏一个完整的框架模型将知觉组织支持、情绪工作与留职意愿这三个变量的关系进行有效的整合，以上缺陷凸显了本文的研究价值和必要性。

## 2.6 总结

首先界定了民办高校以及民办高校教师的概念；其次是综述知觉组织支持研究的现状，在知觉组织支持相关理论的基础上提出了其内涵，同时还综述了它的测量工具以及结果效应；再次用同样的方法分别对留职意愿和情绪工作的研究进展作了相应的介绍。在梳理了上述文献研究的同时，并对本研究各个变量现状进行简要的评述和小结。

## 第三章 研究设计

对第二章现有文献进行回顾基础上,结合社会交换理论、社会信息加工理论和社会认知理论建构了本文的研究模型,同时提出本文的研究假设,确定变量测量,进行研究对象描述和数据收集,最后做了各量表问项的信效度检验。

### 3.1 理论基础

本研究的中国贵州民办高校组织对于教师的支持同教师感知组织对其所为的承诺以及教师是否愿意留职和工作中情绪表现的问题,通常可以由社会交换理论、社会信息加工理论和社会认知理论三个方面来讨论。现将理论说明如下:

#### 3.1.1 社会交换理论

社会交换理论由哈佛大学 Homans(1958)提出,主要探讨人际之间的交换行为(exchange behavior),也就是指多方或双方彼此为了相互之间报酬、利益而互相合作(Tooby & Cosmides,1996)。交换行为所依循的就是相互之间报酬、利益的规范与准则(Gouldner, 1960)。在此强调,社会交换与一般经济交换在概念上最大的差别在于社会交换的关系连结主要建立在个体与个体之间,具有扩散、不需担负特定义务的特性(Organ & Konovsky, 1989)。

Blau(1964)在讨论组织与组织成员或与成员彼此间的交换行为时,将其观点扩大,并应用在更广泛的社会与组织层次,其指出组织与成员或者成员与成员之间才是社会交换所应重视的,而不仅是将重点关注在社会交换行为有直接影响的外在报酬。Blau(1964)还认为最早的社会互动存在于社会团体之中,人们会形成社会团体的原因,乃是由于个人可从社会团体中获得回报,并且期望被团体所接纳。以组织与员工而言,当员工知觉到组织重视自己的价值、对其表现出信任与关心其福利时,那么员工就会对其组织产生回馈的一种使命感,提升对组织的承诺,同时实现自己对组织的回馈义务,做出对组织有利的行为。经由这种交换历程,双方彼此会建立一种互惠、互利的关系。因此,个人必须提供社会团体内其他成员某些奖励、报酬,藉以获得能够被社会团体接纳,而这个历程中就会产生许多的交换行为。组织里的任何交换关系,均可分为“经济交换”和“社会交换”两种型态,(Blau, 1964)。经济交换型态是一种明列具体交换物数量、并用利益关系为导向的短期交易;而社会交换型态则是指个体从单位或者别人获取利益、恩惠所产生的情感交流与回馈义务,是一种长期交换的观点(Cropanzano,Rupp &



Byrne,2003; Lambert,2000)。从员工个体与组织角度看,林钰琴与王政智(2005)认为经济交换指的是员工与组织书面明确订定的契约,如聘书、劳动契约等;而社会交换则是建立在员工与组织彼此的善意与信任上。段裕斌(2005)认为社会交换是彼此的付出,是基于对未来的回报期待,而不是在于当下的实质利益,因此会产生彼此之间特殊的权利义务的交换关系。Byrd(2006)认为个体之所以会产生交换行为,是为了得到所需的报酬,同时还认为社会交换的行为可以从下列三个大方向、程序进行探讨:其一,互利的规范是指为了达成交换的目的,双方必须遵守交换的原则。其二,资源的交换是指在双方互利的原则下,彼此认定只要是具有经济价值的资源,例如:金钱、物品等等,或是内在情感价值,例如:无形的身份、服务等等,具有经济价值或是内在情感价值来进行交换的行为。最后,关系的建立是由交换的行为,经由时间、交换物产生的价值以及情感的承诺,建立起一种彼此互惠其利的关系。所以,社会交换理论主要关注的是内在报酬及个人与组织间彼此的交换行为。韩志翔、江旭新与杨敦程(2009)的研究结果显示,当员工在组织工作时,便会根据交换关系间的互动过程,以互惠互利为原则,寻找在组织间社会交换关系的平衡点。即员工对于组织给予高度支持的情境下,会对于组织表现出互惠、互利的责任心,而形成有利的工作条件,进一步展现出较多有利于组织,有利于主管或同事的行为,进而促使组织呈现良好的绩效,在组织交换行为的影响下,再获取更高的组织支持(杨滨灿,2004)。也就是说,学校组织给予教师心理的信任及情感的认同,教师则将组织提供心理上的支持当做一种依靠与保障。教师愿意付出更多心力,换取心理上的组织信任,当教师会知觉到组织信任、支持和重视时,就会产生一种回馈的义务感,这种义务与责任的使命会使教师对于回报组织的支持更加努力(邱雯瑛,2014)。因此,教师同组织间的社会交换关系是研究知觉组织支持的主要理论。即教师与学校组织之间的互动模式也与此观点相似,亦可做为探讨中国贵州民办高校教师知觉组织支持的理论依据。

综合上述理论观点,本文以社会交换理论为基础,作为研究知觉组织支持变项的理论依据,知觉组织支持特别强调是教师对于组织的忠诚与组织对待教师的态度。

### 3.1.2 社会信息加工理论

相对于工作态度和动机需求满意度和期望度模型来说,社会信息加工理论(Social Information Processing Theory)是以信息加工为基础,在当代心理学研究所倡导的“生态化”趋向下,研究人们对社会与他人有关的各种社会性刺激的加工

(丁越兰, 2018)。Salancik 与 Pfeffer(1978) 的研究认为周围工作环境中获得的信息和线索会影响个体的态度和行为。社会信息加工理论的基本假设是指个体是一个具有自我调节的有机体, 能够主动的根据社会背景、过去所经历的事件、现在发生的行为来调整其态度、行为和信仰, 即人们可以通过研究行为发生和适应的信息和社会环境来了解个人的行为。Salancik et al(1978) 的研究进一步指出, 影响个人感知、行为和态度的因素是: 第一, 员工对工作环境的认知和评估; 第二, 员工在去采取过的行为; 第三, 社会环境提供的信息。在个体所形成认知、态度、行为是在他们表达态度和需求过程中所获得信息的产物。而这些信息主要是来自个体与环境相互作用的结果。知觉组织支持是指组织内部员工对组织整体支持的感受和评价, 是组织内成员个体认知与群体认知相互作用的结果。同时知觉组织支持又能够为个体提供影响其态度和行为的信息和线索。因此, 社会信息加工理论很好的解释和反映了员工知觉组织支持环境、情绪工作态度和留职意愿行为三者之间的关系。

### 3.1.3 社会认知理论

社会认知理论是指企业员工的认知或者信念会影响他们在工作表现, 因此构建了“环境—认知—行为”的三元交互模型, 强调社会环境中个体的行为、认知以及环境三者之间构成动态的交互影响的关系(尚永辉、艾时钟、王凤艳, 2012), 这样交换影响效果会受到相互关系的强度和作用模式的不同而存在差异。

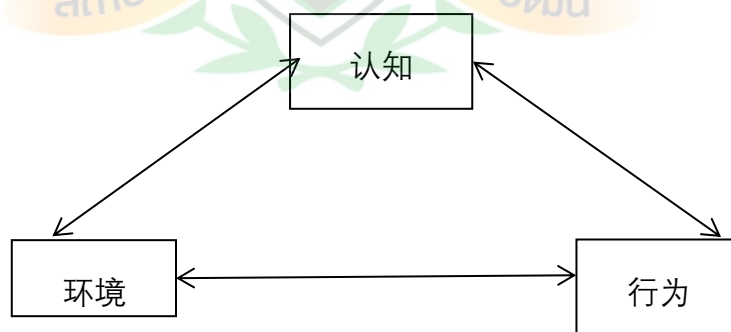


图 3.1 社会认知理论的三元交互模型  
来源: 丁越兰 (2018)

从模型的相互作用和关系来看, 环境会影响人们看问题的思维, 而人们的思维模式也会反过来影响人们对环境的信息解读, 人们对某一事物的认识高低会直

接影响他们行为的倾向，而他们的行为倾向也会固化或改变他们的认知，同时也对环境提出了要求。知觉组织支持作为组织的环境变量，会使员工对组织的认知态度产生变化进而影响员工的行为表现，也会直接影响员工的行为态度。由于情绪工作代表着个体自己对组织的认知态度，进而也会影响或遏制个体行为的意愿。这种认知在知觉组织支持中直接作用于员工情绪工作时发挥的影响。

因此，“环境—认知—行为”对于组织从系统的角度来看，研究组织层面与个体层面相互作用后对行为的影响鉴定了重要的理论依据。

综上所述，本文最终为了理清中国贵州民办高校教师在情绪工作的中介作用下，研究其知觉组织支持对留职意愿影响的作用和过程，达到提高教师留职的目的。

### 3.2 研究模型

本文在对过去相关文献的综述以及相关理论探讨的基础上,建构了关于中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响-以情绪工作为中介变量的关系研究模型及框架。建构模型如下：

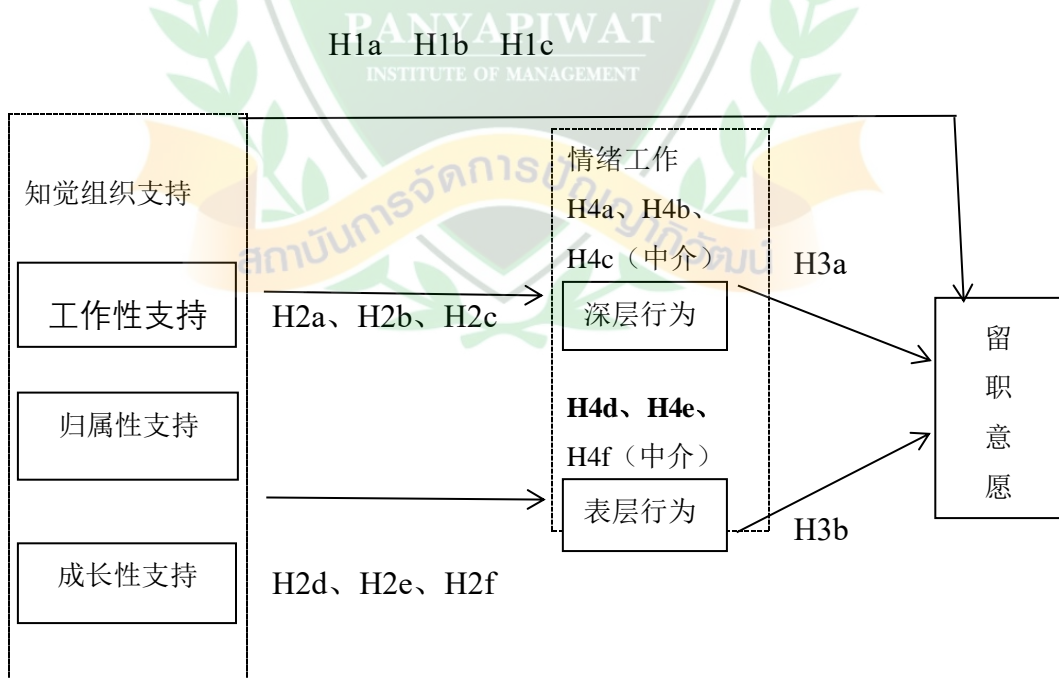


图 3.2 研究模型  
来源：研究者整理

### 3.3 研究假设

本研究是在探讨中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响-以情绪工作为中介变量，其研究之假设如下：

H1a:民办高校教师工作性支持对留职意愿有显著正向影响

H1b:民办高校教师归属感支持对留职意愿有显著正向影响

H1c:民办高校教师成长性支持对留职意愿有显著正向影响

H2a:民办高校教师工作性支持对深层行为有显著正向影响

H2b:民办高校教师归属感支持对深层行为有显著正向影响

H2c:民办高校教师成长性支持对深层行为有显著正向影响

H2d:民办高校教师工作性支持对表层行为有显著负向影响

H2e:民办高校教师归属感支持对表层行为有显著负向影响

H2f:民办高校教师成长性支持对表层行为有显著负向影响

H3a:民办高校教师深层行为对留职意愿有显著正向影响

H3b:民办高校教师表层行为对留职意愿有显著负向影响

H4a:情绪工作中深层行为在工作性支持与留职意愿间有中介作用

H4b:情绪工作中深层行为在归属感支持与留职意愿间有中介作用

H4c:情绪工作中深层行为在成长性支持与留职意愿间有中介作用

H4d:情绪工作中表层行为在工作性支持与留职意愿间有中介作用

H4e:情绪工作中表层行为在归属感支持与留职意愿间有中介作用

H4f:情绪工作中表层行为在成长性支持与留职意愿间有中介作用

#### 3.3.1 知觉组织支持对留职意愿之相关假设

社会交换理论认为社会交换之间的关系是依靠个人对自身利益理性假设进行的，当个体知觉到组织对本身的价值肯定及福祉关心时，便会增强员工对组织的回报义务感(Mishra,2014)。

Ahmed,Ismail,Amin 与 Islam(2014)以巴基斯坦某公立大学的教师为研究对象，研究结果指出，即教师的知觉组织支持对回报行为会有影响。也就是说知觉组织支持是教师知觉到组织对自己的支持，当组织对教师的付出给予肯定、关心利益、支持工作和发展时，教师会对组织产生认同感，从而具有较强的留职想法。

Basford,Offermann 与 Wirtz (2012)就来源而论:领导者水平影响跟随者动机与留职意愿，研究结果发现主管支持对企业员工的动机以及留职意愿有正向影响；尤其反应在高阶员工的身上。



陈长华(2013)对小学代课教师知觉组织支持对留职意愿影响的关系研究中,结果显示:小学代课教师知觉组织支持越高,其留职意愿相应的也越高。

许宏任(2012)教师工作压力、社会支持与留任意愿的关系中,结果显示:1.高雄市补习班教师社会支持现况知觉情形大致略高,不同补习班规模的教师在对社会支持感知有差异性;2.工作压力越大,则获得社会支持越多;社会支持越多则留任意愿也越佳。

综合上述学者的研究结果,基于心理契约理论也充分证明雇佣前后的组织支持一致性会降低新生代员工离职意愿的影响,提高员工的幸福感(程垦、林英晖,2017)。因此本研究认为中国贵州民办高校教师的知觉组织支持与留职意愿有显著的正向关系,并建立如下假设:

H1a: 民办高校教师工作性支持对留职意愿有显著正向影响

H1b: 民办高校教师归属感支持对留职意愿有显著正向影响

H1c: 民办高校教师成长性支持对留职意愿有显著正向影响

### 3.3.2 知觉组织支持与情绪工作之相关假设

在知觉组织支持与情绪工作的关系影响中, Seligman (2002) 强调符合正向组织行为学是提升工作表现具有可开发、可测量及有效管理的积极心理状态。并且张美伦(2003)以中等学校教师为研究对象,研究结果发现,教师的知觉组织支持对情感承诺具有显著的正相关关系。

Nixon、Yang、Spector 与 Zhang(2011)以中国企业员工为对象进行研究,结果发现组织支持感知会加剧企业的员工选择表层行为。

Lee 、An 与 Hung (2012) 的研究发现,知觉组织支持对深层行为策略呈显著的正向影响关系,对表层行为策略呈显著的负向影响关系。

丁越兰(2018)探讨组织支持氛围、组织文化认同、工作自主性对情绪工作的影响,结果指出:企业员工的知觉组织支持对深层行为呈显著的正向影响,对深层行为的影响大于表层行为。

Mishra (2014) 的研究也证实了上述观点,认为员工感受到的组织支持不仅直接作用于情绪工作的深层行为,并且通过组织认同影响深层行为。

综上所述,民办高校教师在关注自身感受和工作动机的知觉组织支持不会正向影响员工的表层行为,会通过成长的激励,激发员工调整心理认知,使个体的认知与组织的要求达成一致。因此关于知觉组织支持与情绪工作的关系,本文的检验假设如下:

H2a: 民办高校教师工作性支持对深层行为有显著正向影响



H2b: 民办高校教师归属感支持对深层行为有显著正向影响

H2c: 民办高校教师成长性支持对深层行为有显著正向影响

H2d: 民办高校教师工作性支持对表层行为有显著负向影响

H2e: 民办高校教师归属感支持对表层行为有显著负向影响

H2f: 民办高校教师成长性支持对表层行为有显著负向影响

### 3.3.3 情绪工作与留职意愿之相关假设

在过去的文献中，虽然情绪工作与留职意愿结合的文章较少，但情绪劳动与离职意愿的研究就比较多，结果显示情绪劳动与离职意愿是有相关关系的。

Kim (2008) 的研究认为情绪表达的多样性对企业员工行为表现呈正向关系。

蔺超 (2013) 以房地产销售人员为研究对象，探讨情绪劳动与离职意愿的关系，结果发现，表层表演与离职意愿呈显著的正向关系，深层表演与自然行为与离职意愿呈负向关系。

钱世茹、丁明明与江曼 (2015) 在对合肥市经开区的制造型企业的实证研究中也发现，企业员工表层行为对离职意愿有正相关的影响，深层行为对离职意愿有负相关的影响。

孙彩霞 (2015) 研究课程变革下教师情绪地理建构，此论文的焦点是课程变革下教师的情绪如何影响众多的变量结果，而离职倾向就是其中一个结果变量，访问方法为问卷调查方法及访问样本对西南地区的七所中小学教师发放问卷，收集教师们最近一个月频繁出现的情绪发现对离职倾向有负向影响，即教师的情绪越低，离职倾向就越高。

谭建伟、史娇娇与孙丽璐 (2018) 研究发现，个体情绪劳动表层行为与深层行为在与离职意愿的相关性上正好相反：表层行为对离职意愿具有显著正向作用，而深层行为对离职意愿具有负向影响。反之，也就是和留职意愿正好相反。

由上述相关实证研究的结论可知，教师情绪工作的深层行为是内心自发的，教师情绪工作的表层行为是伪装的，表层行为是一种“皮笑肉不笑”的假装情绪，采用表层行为策略的教师实际情绪与其表现出来的情绪是冲突的，这种冲突使他们很容易产生情绪耗竭，相应地，他们“想要”留在组织的感受也会大大下降甚至丧失。因此，本研究检验教师情绪工作的深层行为和表层行为对留职意愿关系假设如下：

H3a: 民办高校教师深层行为对留职意愿有显著正向影响

H3b: 民办高校教师表层行为对留职意愿有显著负向影响

### 3.3.4 知觉组织支持、情绪工作与留职意愿之相关假设

情绪工作反映的是员工在职场中的一种工作态度，即为了实现组织目标按照组织所规范的情绪表达呈现让组织满意的情绪。为了维持这种状态，员工可以采取深层表现，也可以采取表层表现。依据社会信息加工理论可知，在这两种状态下，员工不一定表现出对组织有利的行为（即离职或者留职两个方面）。

Armeli、Eisenberger、Fasolo 与 Lynch(1998)的研究发现组织支持感知能满足企业员工情绪需求，员工的情绪需求越强，那么员工会以良好的绩效回报给组织。

袁凌、李博涛与李健（2017）的研究也指出，企业员工知觉到团队高归属支持存在，就意味着个体感受到团队内的亲密关系并被关心、照顾和认可，激发员工产生较强自我决定感和积极情绪，主动地表现对他人或组织有利的行为。

Lambert（2000）基于西南航空公司内部组织支持对情绪工作影响调查发现，员工有效的处理并高质量的维护客户关系，是因为员工会知觉到组织提供高水平组织支持，并激励他们采取对组织有价值的行为回报组织。

王慈音（2014）从负向情绪调整在威胁评估与工作满意间具有部分中介效果来看，威胁评估、负向情绪调整和工作满意之间有着密切的关系，因此可知，负向情绪调整在其中扮演着重要的中介作用。

赵燕与朱玉春（2018）利用实地调查的 40 个村庄和 791 农户的数据，采用 HLM 分层模型分析了组织支持、社会信任均显著正向农户参与小农水供给意愿的影响，其中情感性支持比工具性支持对农户参与小农水供给意愿影响更强烈。

吴宇驹与凌文栓（2011）基于情绪调节模型对教师情绪劳动中介效应进行探讨，揭示了情绪劳动对职业倦怠的中介效应作用。

董时萍（2016）饭店业员工职场社会支持感、情绪劳动以及组织承诺关系研究——一个多维因变量的中介模型，研究结果发现：情绪劳动在社会支持感与组织承诺之间有部分中介的作用。

综上所述，一个对自己的未来有明确目标与期望的教师，在学会自我情绪控制的情况下，而这种情绪又能得到组织支持的强化，那么它将会对工作中的行为产生较大的影响。由于情绪工作中的深层行为是教师通过情感激发、情感追溯或者真情流露而表达出组织的期望情绪，因此会从这项投入中获得回报期望而留在组织；相反，情绪工作中的表层行为也需要教师花费大量的情绪努力才能达成，教师很有可能将表层行为视为自己的情感投入成本，并且也会因从这项投入中获得回报的期望而留在组织。本文研究的对象为民办高校教师，而教师职业是典型

的要求组织成员展现积极情绪的行业，因此我们可以在本文研究范围内的深层行为会让教师体验到更多的积极情绪（尽管通过深层行为而获得的积极情绪是有意为之，但教师最终的积极情感感受却是真实的），而这种积极情绪会让他们加深对组织的喜爱，从而愿意长久地留在组织当中。此外，深层行为也是教师为了工作而采用的情绪工作策略，是教师为工作投入的情感成本，因而能够正向影响其留职意愿。所以，本文认为情绪工作表层行为和深层行为分别在知觉组织支持与留职意愿间具有中介关系存在。所以，本文研究提出如下假设：

H4a:情绪工作中深层行为在工作性支持与留职意愿间有中介作用

H4b:情绪工作中深层行为在归属感支持与留职意愿间有中介作用

H4c:情绪工作中深层行为在成长性支持与留职意愿间有中介作用

H4d:情绪工作中表层行为在工作性支持与留职意愿间有中介作用

H4e:情绪工作中表层行为在归属感支持与留职意愿间有中介作用

H4f:情绪工作中表层行为在成长性支持与留职意愿间有中介作用

### 3.4 变量测量

本研究是在探讨中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿的影响：以情绪工作为中介变量。问卷测量包括四个方面：第一，教师个人背景资料；第二，教师知觉组织支持问项；第三，教师留职意愿问项；第四，教师情绪工作问项。除个人基本资料部分量表为根据实际情况选择外，其它三个量表的填答皆以李科特（Likert）五点作为测量尺度，即完全不符合(1)、大部分不符合(2)、还算符合(3)、大部分符合(4)、以及完全符合(5)等五种不同程度的填答。

#### 3.4.1 控制变量

本文在控制变量的选取方面，借鉴前人的研究成果，并根据本文研究对象工作的实际情况拟写相关控制变量。主要有性别、年龄、婚姻情况、学历、职务、工作年限、个人月收入等共七项。这些变量基本可以描述中国贵州民办高校教师的基本特征。

#### 3.4.2 教师知觉组织支持测量量表

本研究综合前文所述，结合本文所研究的中国贵州民办高校教师工作的环境及特点，将本文的知觉组织支持定义为：当学校提供教师所需的资源，且教师实际从该资源获益时，教师会产生一种感知义务，诱发他们产生正向回馈以回报学



校，这样的互惠规范（Reciprocity Norm），可以形成一种持续不间断的循环，进而使双方受惠（Eisenberger et al.,1987）。根据上述定义，研究者认为知觉组织支持采用多维度量表比较合适，并且整体的 Cronbach's Alpha 值也较高。因此本文将采用 Eisenberger（1986）和凌文铨等人（2006）开发组织支持测量工具，并参考丁越兰（2018）组织支持的量表，该量表构面是由工作性支持、归属感支持和成长性支持三维度构成，其中工作性支持测量有 5 个题项，归属感支持测量有 5 个题项，成长性支持测量有 3 个题项。作为本研究测量中国贵州民办高校教师知觉组织支持的工具。如下表 3.1 所示：

表 3.1 知觉组织支持量表

构面	问项
工作性支持	1.学校总是能够关注到我出色的工作表现并给予鼓励
	2.学校会考虑我提出的改变工作条件
	3.学校会尊重我个人的生活、工作目标和价值观
	4.学校会对我工作中存在的困难提供帮助
	5.学校会为我提供与自己能力与需求比较一致的岗位
归属感支持	6.学校会对我的生活状况改善提供具体的支持与帮助
	7.随着学校收入的增加，我的工资也会提高
	8.学校在作出涉及或影响到我的决策时，会考虑我的利益
	9.学校非常信任我，给我很多学习的机会
	10.学校对我给予了很大的希望，希望我一直留在学校
成长性支持	11.学校让我学习到了很多东西，进步很大
	12.在学校工作让我越来越自信
	13.学校教师之间的关系非常融洽

来源：根据现有量表整理

### 3.4.3 教师留职意愿测量量表

关于本研究留职意愿，采用 Tett 与 Meyer（1993）提出的留职意愿定义，也就是指教师透过知觉以及经过深思考虑后所愿意留在原来的单位或者工作岗位。它的测量，是参考 Mobely(1977)的离职意愿量表问项，并采用蔡妹莎（2019）知识共享、职业期望与新员工留职意愿关系影响中正式问卷的量表，该量表是单一构面（整体  $\alpha$  值达 0.879），共 4 题。如下表 3.2 所示：

表 3.2 留职意愿量表

构 面	问 项
留职意愿	1. 我很满意现在的工作
	2. 我的个人发展期望与学校发展期望不谋而合
	3. 我明年会继续留在学校
	4. 我打算在学校做长期的职业发展

来源：根据现有量表整理

### 3.4.4 教师情绪工作测量量表

本研究结合中国贵州民办高校教师的工作特性，将情绪工作定义为：教师为实现组织目标，按照组织情感表达规则调整外在行为表现或内在情绪感受的过程。关于它的测量量表主要采用 Brotheridge 与 Grandey（2002）的情绪劳动的二维度结构，以及参考丁越兰（2018）情绪工作测量问项，将作为本文的情绪工作测量工具，该问项有两个维度，即深层行为与表层行为，每个问项各 5 个题目，共 10 题。如下表 3.3 所示：

表 3.3 情绪工作量表

构 面	问 项
深层行为	1. 我总是发自内心的向学生或同事表达我的感情
	2. 我努力感受到应该向学生或同事表达的心情
	3. 我在工作中所表达的心情是自然而真实的
	4. 我会尝试在工作中表现的情绪，而不仅是外在表现的
	5. 在学生、同事面前，我是在理解学生、同事心情的基础上提出建议
表层行为	6. 我每天表现好心情仅仅是为了工作需要，是经过调整和修饰的
	7. 我会展示出工作中所需要的情绪，但不会改变自己当时的内心感受
	8. 面对学生或同事，要表现出适当的心情，对我而言就如表演一样
	9. 面对学生或同事即时内心并非如此，我也会表现出自己心情很好
	10. 面对学生或同事，为了变现恰当的情绪，我会隐藏真实的感受

来源：根据现有量表整理



### 3.5 研究对象与数据收集

本文的研究以中国贵州民办高校教师为对象，其中本科院校 7 所，大专院校 7 所，共计 14 所，在校教师为 5089 人（本数据来源于各学校官网 2019 年 12 月 10 日公布年度数据统计，具体如下表 3.4 所示）。为达到研究目的及研究对象的代表性，抽样额度依据 Dillman(2000)所提出公式  $N_s = (N_p)(P) \div [(N_p - 1)(B/C)^2 + (p)(1-p)]$ ， $N_s$ :须完成样本数； $N_p$ :为母群； $(p)(1-p)$ : 为母体差异性； $B$ :为可忍受误差正负 3%； $C$ :为可接受信赖 95%，对应 Z 分数，通常设 1.96；其值为 3.84。因此，母群体大小决定样本抽取数，本研究抽取样本数至少为 357 人，采用便利抽样的方式，从上述 14 所学校中进行随机抽样，由于上述学校教师人数都超过 100 人次，因此每个学校委托一位中层领导协助，采用电子问卷发放及回收方式，平均每个学校发出 30 份，共计发出 420 份,问卷发放时间为 2020 年 1 月 12 日至 22 日。收回有效问卷 383 份，回收率达到 91.19%。

表 3.4 各学校教师人数统计

学校名称	地区	教师	学生	数据来源
贵阳中医学院时珍学院	贵阳市	140	4000	学校官网
贵州财经大学商务学院	贵阳市	540	15000	学校官网
贵州大学科技学院	贵阳市	437	7400	学校官网
贵州大学明德学院	贵阳市	400	10000	学校官网
贵州民族大学人文科技学院	贵阳市	410	6700	学校官网
贵州师范大学求是学院	贵阳市	243	4200	学校官网
贵州医科大学神奇学院	贵阳市	417	6814	学校官网
贵州城市职业学院	贵阳市	435	15000	学校官网
贵州工商职业学院	贵阳市	495	15000	学校官网
遵义医学院医学与科技学院	遵义市	395	6389	学校官网
贵州盛华职业学院	黔南布依族苗族自治州	150	3848	学校官网
贵州应用技术职业学院	黔南布依族苗族自治州	170	6600	学校官网
贵州工程职业学院	铜仁市	172	3500	学校官网
贵州工贸职业学院	毕节市	685	10385	学校官网

来源：本文自行整理

### 3.6 量表信效度分析

信度分析能够帮助研究者判断变量测量的准确性。变量的信度如果越高，说明准确度越高，研究也更有说服力。研究中判断一个变量测量量表的信度，通常运用 Cronbach's Alpha 信度系数作为评判依据：一般来说，信度系数的  $\alpha$  值是介于 0-1 之间。依据 Devellis1991 年的观点，信度系数的测定要看总体问卷的分量表系数和总体量表系数，其中分量表  $\alpha$  值不能低于 0.7，整体问卷量表  $\alpha$  值应高于 0.8，如果达不到这个标准，应该考虑修正测量量表。在修正问卷时，若删除某一项，整体的当值应有明显提升，则应该删除该项以提高量表的信度。效度是指测量工具能够有效地测量出所要测量属性的程度，效度可以分为内容效度和结构效度。本研究所用量表是在借鉴成熟量表基础上，根据研究需要，结合专家的意见修改完成的。而结构效度是通过检测结果所反应出来的量表结构。本文中的结构效度主要采用探索性因子分析方法来进行验证。KMO 检验是对是否适合做主成份分析的一种衡量方法。KMO 检验结果的数值是介于 0-1 之间，参考 Kaiser 的度量标准，当该数值低于 0.5 时，不适合做因子分析，数值在 0.5-0.59 间较差，数值在 0.6-0.69 间为中等，能接受，数值在 0.7-0.79 间为比较合适做因子分析，数值在 0.8-0.89 间为较好，数值在 0.9-1 间为非常好。依据 Kaiser 的度量标准，0.5 为是否合适做主成份分析的临界点，比较理想的取值应该达到 0.7 以上，是量表适合做因子分析的基础，进行探索性因子分析，如果提取的因子总方差解释率超过 50%，就可以说明量表为能接受结构效度。

调查问卷的信度和效度是保证实证研究科学性和严谨性的前提，因此只有先对变量的信度和效度水平进行检验分析，才能对变量做进一步的相关分析和回归分析。本研究主要借助 SPSS24.0 软件对设计的各变量进行信效度检验。

#### 3.6.1 教师知觉组织支持信效度

表 3.5 各学校教师人数统计

变 量	项已去除 $\alpha$ 值	量表 $\alpha$ 值
A1.学校总是能够关注到我出色的工作表现并给予鼓励	0.913	0.919
A2.学校会考虑我提出的改变工作条件	0.914	
A3.学校会尊重我个人的生活、工作目标和价值观	0.912	
A4.学校会对我工作中存在的困难提供帮助	0.915	

续表 3.5 各学校教师人数统计

A5.学校会为我提供与自己能力与需求比较一致的岗位	0.913
A6.学校会对我的生活状况改善提供具体的支持与帮助	0.913
A7.随着学校收入的增加，我的工资也会提高	0.911
A8.学校在作出涉及或影响到我的决策时，会考虑我的利益	0.913
A9.学校非常信任我，给我很多学习的机会	0.913
A10.学校对我给予了很大的希望，希望我一直留在学校	0.913
A11.学校让我学习到了很多东西，进步很大	0.913
A12.在学校工作让我越来越自信	0.914
A13.学校教师之间的关系非常融洽	0.913

来源：根据信度分析结果整理

依据上表 3.5 中的信度检验结果显示，教师知觉组织支持的 Cronbach's Alpha 值为 0.919，信度值 $>0.8$ ，表明各题内容有较高一致性，总体信度较好，经检验，在删除其中任何一个题的基础上，整体的信度均没有显著提升。因此，该量表的 13 个题目均不符合删除的标准，应全部保留。

表 3.6 教师知觉组织支持 KMO 和 Bartlett 球形检验

取样足够度 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.954
Bartlett 球形度检验	近似卡方	2266.258
	df	78
	Sig.	.000

来源：因子检验结果

依据上表 3.6 中的效度检验数据，教师知觉组织支持 KMO 值是 0.954，在 0.9 之上，达到非常好的水平。说明 13 个教师知觉组织支持量表题目存在公共因子，能做进一步的因子检验分析。

表 3.7 教师知觉组织支持解释总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的%	累计%	合计	方差的%	累计%
1	6.611	50.855	50.855	6.611	50.855	50.855
2	.758	5.830	56.685			
3	.689	5.297	61.983			
4	.649	4.992	66.947			
5	.595	4.573	71.547			
6	.561	4.316	75.864			
7	.531	4.088	79.952			
8	.514	3.954	83.906			
9	.485	3.733	87.639			
10	.437	3.637	91.277			
11	.430	3.309	94.586			
12	.402	3.094	97.697			
13	.302	2.321	100.000			

来源：主成份提取分析

依据上表 3.7 中检验结果可知，通过探索性因子分析，提取两个因子，因子特征值大于 1，提取的两个因子的总方差解释率是 50.855%。提取的两个因子的方差解释率大于 50%，因此教师知觉组织支持的总体结构效度较好。

### 3.6.2 教师留职意愿信效度

表 3.8 教师留职意愿信度

变 量	项已去除 $\alpha$ 值	量表 $\alpha$ 值
B1.我很满意现在的工作	0.898	0.915
B2.我的个人发展期望与学校发展期望不谋而合	0.893	
B3.我明年会继续留在学校	0.895	
B4.我打算在学校做长期的职业发展	0.899	

来源：根据信度分析结果整理

依据上表 3.8 中的信度检验结果显示，教师留职意愿的 Cronbach's Alpha 值为 0.915，信度值 > 0.8，表明各题目内容有较高一致性，总体信度较好。经再次检验，在删除其中任何一个题的基础上，信度均没有显著提升。因此，该量表的 4 个题目都不符合删除的标准。

表 3.9 教师留职意愿 KMO 和 Bartlett 球形检验

取样足够度 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		.816
Bartlett 球形度检验	近似卡方	378.272
	df	6
	Sig.	.000

来源：因子检验结果

依据上表 3.9 中的效度检验结果显示，教师留职意愿的 KMO 值为 0.816，在 0.8 之上，达到较好水平。说明教师留职意愿的 4 个题目存在公共因子，能进一步做因子检验分析。

表 3.10 教师留职意愿解释总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的%	累计%	合计	方差的%	累计%
1	2.365	59.117	59.117	2.365	59.117	59.117
2	.646	16.149	75.266			
3	.548	13.709	88.947			
4	.441	11.026	100.000			

来源：主成份提取分析

依据上表 3.10 中检验结果可知，通过探索性因子分析，提取两个因子，因子值 > 1，提取两个因子总方差解释率是 59.117%。提取的两个因子的方差解释率大于 50%，因此教师留职意愿的总体结构效度较好。

### 3.6.3 教师情绪工作量表信效度

依据下表 3.11 中的信度检验结果显示，教师情绪工作的 Cronbach's Alpha 值为 0.902，信度值 > 0.8，表明各题目内容有较高一致性，总体信度较好。再次检验，



在删除其中任何一个题项的基础上，量表的信度均没有显著提升。因此，教师情绪工作量表的 10 个题项均不符合删除的标准，应全部保留。

表 3.11 教师情绪工作信度

变 量	项已去 除 $\alpha$ 值	量表 $\alpha$ 值
C1. 我总是发自内心的向学生或同事表达我的感情	0.892	0.902
C2. 我努力感受到应该向学生或同事表达的心情	0.892	
C3. 我在工作中所表达的心情是自然而真实的	0.890	
C4. 我会尝试在工作中表现的情绪，而不仅是外在表现的	0.891	
C5. 在学生、同事面前，我总是在理解学生、同事心情的基础上提出建议	0.895	
C6. 我每天表现好心情仅仅是为了工作需要，是经过调整和修饰的	0.894	
C7. 我会展示出工作中所需要的情绪，但不会改变自己当时的内心感受	0.892	
C8. 面对学生或同事，要表现出适当的心情，对我而言就如表演一样	0.892	
C9. 面对学生或同事即时内心并非如此，我也会表现出自己心情很好	0.893	
C10. 面对学生或同事，为了变现恰当的情绪，我会隐藏真实的感受	0.894	

来源：根据信度分析结果整理

依据下表 3.12 中的效度检验结果显示，教师情绪工作的 KMO 值是 0.946，在 0.8 之上，达到较好水平。说明 10 个教师情绪工作量表题项间存在公共因子，适合进一步做因子分析。

表 3.12 教师情绪工作 KMO 和 Bartlett 球形检验

取样足够度 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.946
Bartlett 球形度检验	近似卡方	1647.577
	df	45
	Sig.	.000

来源：因子检验结果

依据下表 3.13 检验结果可知，通过探索性因子分析，提取两个因子，因子特征值>1，提取两个因子总方差解释率是 53.259%。提取的两个因子解释率大于 50%，因此教师情绪工作量表的总体结构效度较好。

表 3.13 教师情绪工作解释总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的%	累计%	合计	方差的%	累计%
1	5.326	53.259	53.259	5.326	53.259	53.259
2	.677	6.765	60.024			
3	.605	6.046	60.070			
4	.578	5.784	71.854			
5	.550	5.500	77.353			
6	.515	5.145	82.507			
7	.496	4.962	87.470			
8	.455	4.553	92.023			
9	.428	4.275	96.298			
10	.37	3.702	100.000			

来源：主成份提取分析

### 3.7 总结

该章节属于设计部分，第一是论述了本文的理论基础；第二是建构了本文的框架模型；第三是通过文献梳理进行本文的研究假设；第四是介绍调查对象的背景变量以及核心变量的问卷设计；第五是确定研究对象与数据收集；第六是量表信度与效度检验分析。

## 第四章 实证研究

本章节是实证研究部分，运用 SPSS24.0 数据软件，第一，对受测者背景变项和各核心变量进行描述性统计；第二，对知觉组织支持、情绪工作和留职意愿三个核心变量进行相关分析；第三，采用多元回归检验分析假设。

### 4.1 研究变量描述性统计分析

为了解样本结构特性和变量的分布情况，本文主要对教师背景变项、知觉组织支持、留职意愿以及情绪工作进行平均值、标准偏差、百分比等叙述性统计量来描述资料特性，然后检验样本的背景变项同各构面的反应情形，如下是陈述样本之变项分布情况，是后续分析统计之基础。

#### 4.1.1 人口学特征变量描述

本文的教师背景变项包括：性别、婚姻、年龄、教育程度、职位、教育年资、个人月收入情况等变项，具体描述统计如下表所示：

表 4.1 性别分布情况

		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	男	169	44.1	44.3	44.1
	女	214	55.9	55.7	100.0
	合计	383	100.0	100.0	

来源：根据变量频率分析得出

从上表 4.1 可以看出，就中国贵州民办高校教师的性别分布情况，参与调查的男性教师为 169 人，占被调查教师总人数的 44.1%，参与调查女性教师为 214 人，占被调查教师总人数的 55.9%。样本数据表明，参与调查的教师性别比例基本持平，女性教师略高于男性教师，符合该行业的实际情况。

表 4.2 婚姻状况分布情况

		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	未婚	112	29.2	29.2	29.2
	已婚	250	65.3	65.3	94.5
	离异	21	5.5	5.5	100.0
	合计	383	100.0	100.0	

来源：根据变量频率分析得出

从上表 4.2 可以看出，就中国贵州民办高校教师的婚姻状况分布情况来看，参与调查的未婚教师为 112 人，占被调查教师总人数的 29.2%，参与调查已婚教师为 250 人，占被调查教师总人数的 65.3%，参与调查离异教师为 21 人，占被调查教师总人数的 5.5%。样本数据表明，参与调查的教师婚姻状况，基本每种情况都有，但是已婚的教师较多，占一半以上，这也符合实际情况，说明已婚教师都想得到一份稳定的工作。

表 4.3 年龄分布情况

		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	25 岁以下	19	5.0	5.0	5.0
	26-30 岁	95	24.8	24.8	24.8
	31-35 岁	85	22.2	22.2	52.0
	36-40 岁	108	28.2	28.2	80.2
	41 岁以上	76	19.8	19.8	100.0
	合计	383	100.0	100.0	

来源：根据变量频率分析得出

从上表 4.3 可以看出，就中国贵州民办高校教师的年龄分布情况来看，参与调查的 25 岁以下教师为 19 人，占被调查教师总人数的 5.0%，参与调查 25-30 岁教师为 95 人，占被调查教师总人数的 24.8%，参与调查 31-35 岁教师为 85 人，占被调查教师总人数的 22.2%，参与调查 36-40 岁教师为 108 人，占被调查教师总人数的 28.2%，参与调查 41 以上教师为 76 人，占被调查教师总人数的 19.8%。



样本数据表明，参与调查的教师年龄情况，每种都有，数据显示，26 岁以上的占 95%，这就说明教师有了家庭以后都想有稳定的工作。

表 4.4 教育程度分布情况

		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	大专及以下	30	7.8	7.8	7.8
	本科	219	57.2	57.2	65.0
	硕士	93	24.3	24.3	89.3
	博士	41	10.7	10.7	100.0
	合计	383	100.0	100.0	

来源：根据变量频率分析得出

从上表 4.4 可以看出，就中国贵州民办高校教师的教育程度分布，参与调查的大专学历及以下教师 110 人，占被调查教师总人数的 28.7%，参与调查本科教师为 159 人，占被调查教师总人数的 41.5%，参与调查硕士教师为 73 人，占被调查教师总人数的 19.1%，参与调查博士教师为 41 人，占被调查教师总人数的 10.7%。样本数据表明，参与调查的教师教育程度情况，每种都有，数据主要集中在硕士以下，大约占被调查教师的 90%，这也符合民办高校教师学历的实际分布情况。

表 4.5 职位分布情况

		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	普通教师	345	90.1	90.1	90.1
	基层主管	18	4.7	4.7	94.8
	中阶主管	15	3.9	3.9	98.7
	高阶主管	5	1.3	1.3	100
	合计	383	100	100	

来源：根据变量频率分析得出

从上表 4.5 可以看出，就中国贵州民办高校教师的职位分布情况来看，参与调查的普通教师为 345 人，占被调查教师总人数的 90.1%，参与调查基层主管教师为 18 人，占被调查教师总人数的 4.7%，参与调查中阶主管教师为 15 人，占

被调查教师总人数的 3.9%，参与调查高阶主管教师为 5 人，占被调查教师总人数的 1.3%。样本数据表明，参与调查的教师主要是普通教师，占总比例的 90%，这也符合民办高校教师的分布情况。

表 4.6 教育年资分布情况

		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	3 年以下	151	39.4	39.4	39.4
	4-6 年	217	56.7	56.7	96.1
	7-10 年	12	3.1	3.1	99.2
	11 年以上	3	0.8	0.8	100.0
	合计	383	100.0	100.0	

来源：根据变量频率分析得出

从上表 4.6 可以看出，就中国贵州民办高校教师的教育年资分布情况来看，参与调查的 3 年以下教师为 151 人，占被调查教师总人数的 39.4%，参与调查 4-6 年教师为 217 人，占被调查教师总人数的 56.7%，参与调查 7-10 年教师为 12 人，占被调查教师总人数的 3.1%，参与调查 11 年以上教师为 3 人，占被调查教师总人数的 0.8%。样本数据表明，参与调查的教师教育年资情况，虽然每种都有，但大部分还是 6 年以下的教师，总计为 368 人，占总调查教师的 96.1%，这就说明在民办高校中，教育年资较高的教师很少。

表 4.7 个人月收入分布情况

		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	4000 元以下	104	27.2	27.2	27.2
	4001-5000 元	163	42.6	42.6	69.8
	5001-6000 元	63	16.4	16.4	86.2
	6001 元以上	53	13.8	13.8	100.0
	合计	383	100.0	100.0	

来源：根据变量频率分析得出

从上表 4.7 可以看出，就中国贵州民办高校教师的个人月收入分布情况来看，参与调查的 4000 元以下教师为 104 人，占被调查教师总人数的 27.2%，参与调

查 4001-5000 元教师为 163 人，占被调查教师总人数的 42.6%，参与调查 5001-6000 元教师为 63 人，占被调查教师总人数的 16.4%，参与调查 6001 元以上教师为 53 人，占被调查教师总人数的 13.8%。样本数据表明，参与调查的教师个人月收入情况，数据主要集中在 5000 元以下，占总调查教师的 69.8%，这就说明中国贵州民办高校教师整体工资水平较低。

#### 4.1.2 自变量知觉组织支持描述性统计分析

知觉组织支持是本研究的核心变量，它属于自变量，在本文的研究中，该变量主要包括工作性支持、归属感支持以及成长性支持三个维度，其中工作性支持包括 5 个题项，归属感支持包括 5 个题项，成长性支持包括 3 个题项。

表 4.8 受调查教师关于工作性支持有关表述测量比例分布情况

工作性支持	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合	样本数
学校总是能够关注到我出色的工作表现并给予鼓励	0.5	5.0	11.2	43.1	40.2	383
学校会考虑我提出的改变工作条件	1.0	4.2	13.3	39.9	41.5	383
学校会尊重我个人的生活、工作目标和价值观	0.3	5.0	11.2	42.3	41.3	383
学校会对我工作中存在的困难提供帮助	0.3	4.2	14.9	42.3	38.4	383
学校会为我提供与自己能力与需求比较一致的岗位	1.3	3.4	12.3	43.9	39.2	383

来源：根据工作性支持量表的题项描述统计结果整理得出

根据上表 4.8 数据可以看出，受调查教师对知觉组织支持中工作性支持构面的问卷总体分布还是存在一定的差异。从具体数字来看，就“学校总是能够关注到我出色的工作表现并给予鼓励”的问题中，选择“完全符合”的占 40.2%，选择“大部分符合”的占 43.1%，选择“还算符合”的占 11.2%，选择“大部分不符合”的占 5.0%，选择“完全不符合”的占 0.5%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。就“学校会考虑我提出的改变工作条件”的问题中，选择“完全符合”的占 41.5%，选择“大部分符合”的占 39.9%，选择“还算符合”的占 13.3%，选择“大部分不符合”的占 4.2%，选择“完全不符合”的占 1.0%，表明受调查教师对此表述的

赞程度相对较高。就“学校会尊重我个人的生活、工作目标和价值观”的问题中，选择“完全符合”的占 41.3%，选择“大部分符合”的占 42.3%，选择“还算符合”的占 11.2%，选择“大部分不符合”的占 5.0%，选择“完全不符合”的占 0.3%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。

就“学校会对我工作中存在的困难提供帮助”的问题中，选择“完全符合”的占 38.4%，选择“大部分符合”的占 42.3%，选择“还算符合”的占 14.9%，选择“大部分不符合”的占 4.2%，选择“完全不符合”的占 0.3%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。就“学校会为我提供与自己能力与需求比较一致的岗位”的问题中，选择“完全符合”的占 39.2%，选择“大部分符合”的占 43.9%，选择“还算符合”的占 12.3%，选择“大部分不符合”的占 3.4%，选择“完全不符合”的占 1.3%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。从整体问项来看，所有问题的大部分符合与完全符合累计都超过 80%以上，这就说明中国贵州民办高校教师对教师的知觉组织支持还是很需要的。

表 4.9 受调查教师关于归属感支持有关表述测量比例分布情况

归属感支持	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合	样本数
学校会对我的生活状况改善提供具体的支持与帮助	2.6	3.7	13.8	41.3	38.6	383
随着学校收入的增加，我的工资也会提高	2.9	3.4	13.1	41.0	39.6	383
学校在作出涉及或影响到我的决策时，会考虑我的利益	2.1	3.9	13.0	38.4	42.6	383
学校非常信任我，给我很多学习的机会	3.1	2.6	14.1	40.5	39.7	383
学校对我给予了很大的希望，希望我一直留在学校	2.3	3.7	13.6	41.5	38.9	383

来源：根据归属感支持量表题项描述统计结果整理得出

根据上表 4.9 数据可以看出，受调查教师对知觉组织支持中归属感支持构面的问卷总体分布还是存在一定的差异。从具体数字来看，就“学校会对我的生活状况改善提供具体的支持与帮助”的问题中，选择“完全符合”的占 38.6%，选择“大部分符合”的占 41.3%，选择“还算符合”占 13.8%，选择“大部分不符合”的占 3.7%，选择“完全不符合”占 2.6%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。



就“随着学校收入的增加，我的工资也会提高”的问题中，选择“完全符合”的占 39.6%，选择“大部分符合”的占 41.0%，选择“还算符合”的占 13.1%，选择“大部分不符合”占 3.4%，选择“完全不符合”占 2.9%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。就“学校在作出涉及或影响到我的决策时，会考虑我的利益”的问题中，选择“完全符合”的占 42.6%，选择“大部分符合”的占 38.4%，选择“还算符合”的占 13.0%，选择“大部分不符合”占 3.9%，选择“完全不符合”的占 2.1%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。就“学校非常信任我，给我很多学习的机会”的问题中，选择“完全符合”的占 39.7%，选择“大部分符合”的占 40.5%，选择“还算符合”的占 14.1%，选择“大部分不符合”占 2.6%，选择“完全不符合”占 3.1%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。就“学校对我给予了很大的希望，希望我一直留在学校”的问题中，选择“完全符合”的占 38.9%，选择“大部分符合”的占 41.5%，选择“还算符合”的占 13.6%，选择“大部分不符合”占 3.7%，选择“完全不符合”占 2.3%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。从整体问项来看，所有问题的完全符合与大部分符合累计都超过 80%以上，这就说明中国贵州民办高校教师对教师的知觉组织支持还是很需要的。

表 4.10 受调查教师关于成长性支持有关表述测量比例分布情况

成长性支持	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合	样本数
学校让我学习到了很多东西，进步很大	2.6	2.6	13.1	37.6	44.1	383
在学校工作让我越来越自信	1.8	3.4	14.1	41.0	39.7	383
学校教师之间的关系非常融洽	1.6	4.2	11.0	41.0	42.2	383

来源：根据成长性支持量表题项描述统计结果整理得出

根据上表 4.10 数据可以看出，受调查教师对知觉组织支持中成长性支持构面的问卷总体分布还是存在一定的差异。从具体数字来看，就“学校让我学习到了很多东西，进步很大”的问题中，选择“完全符合”的占 44.1%，选择“大部分符合”的占 37.6%，选择“还算符合”的占 13.1%，选择“大部分不符合”占 2.6%，选择“完全不符合”占 2.6%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。就“在学校工作让我越来越自信”的问题中，选择“完全符合”的占 39.7%，选择“大部分符合”的占 41.0%，选择“还算符合”的占 14.1%，选择“大部分不符合”占 3.4%，选择“完全不符合”的占 1.8%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。就“学校教师

之间的关系非常融洽”的问题中，选择“完全符合”的占 42.2%，选择“大部分符合”的占 41.0%，选择“还算符合”的占 11.0%，选择“大部分不符合”占 4.2%，选择“完全不符合”占 1.6%，表明受调查教师对此表述的赞同程度相对较高。从整体问项来看，所有问题的完全符合与大部分符合累计都超过 80%以上，这就说明中国贵州民办高校教师对教师的知觉组织支持还是很需要的。

本研究为了更清晰准确的了解受访教师知觉组织支持情况，对教师知觉组织支持量表进行进一步地描述统计分析，并按照“1、2、3、4、5”的分值分别给予各个选项赋值。并计算出每项内容的平均得分、标准差和百分制得分。具体情况如下：

表 4.11 受调查教师关于工作性支持有关表述平均得分统计分布情况

工作性支持	N	平均值	标准差	百分制得分
学校总是能够关注到我出色的工作表现并给予鼓励	383	4.17	0.855	83.4
学校会考虑我提出的改变工作条件	383	4.17	0.855	83.4
学校会尊重我个人的生活、工作目标和价值观	383	4.19	0.843	83.8
学校会对我工作中存在的困难提供帮助	383	4.14	0.839	82.8
学校会为我提供与自己能力与需求比较一致的岗位	383	4.16	0.862	83.2
有效的 N(列表状态)	383			

来源：根据变量频率分析得出

按照得分百分制来计算，根据上表 4.11 数据可以看出，“学校总是能够关注到我出色的工作表现并给予鼓励”为 83.4 分、“学校会考虑我提出的改变工作条件”为 83.4 分、“学校会尊重我个人的生活、工作目标和价值观”为 83.8 分、“学校会对我工作中存在的困难提供帮助”为 82.8 分、“学校会为我提供与自己能力与需求比较一致的岗位”为 83.2 分。从以上总体得分来看，每个题项基本上都在 80 分以上，整体得分较高。

表 4.12 受调查教师关于归属感支持有关表述平均得分统计分布情况

归属感支持	N	平均值	标准差	百分制得分
学校会对我的生活状况改善提供具体的支持与帮助	383	4.10	0.948	82.0
随着学校收入的增加，我的工资也会提高	383	4.11	0.955	82.2
学校在作出涉及或影响到我的决策时，会考虑我的利益	383	4.15	0.938	83.0
学校非常信任我，给我很多学习的机会	383	4.11	0.956	82.2
学校对我给予了很大的希望，希望我一直留在学校	383	4.11	0.934	82.2
有效的 N(列表状态)	383			

来源：根据变量频率分析得出

按照得分百分制来计算，根据上表 4.12 数据可以看出，“学校会对我的生活状况改善提供具体的支持与帮助”为 82.0 分、“随着学校收入的增加，我的工资也会提高”为 82.2 分、“学校在作出涉及或影响到我的决策时，会考虑我的利益”为 83.0 分、“学校非常信任我，给我很多学习的机会”为 82.2 分、“学校对我给予了很大的希望，希望我一直留在学校”为 82.2 分。从以上总体得分来看，每个题项基本上都在 80 分以上，整体得分较高。

按照得分百分制来计算，根据下表 4.13 数据可以看出，“学校让我学习到了很多东西，进步很大”为 83.6 分、“在学校工作让我越来越自信”为 82.6 分、“学校教师之间的关系非常融洽”为 83.6 分。从以上总体得分来看，每个题项基本上都在 80 分以上，整体得分较高。

表 4.13 受调查教师关于成长性支持有关表述平均得分统计分布情况

成长性支持	N	平均值	标准差	百分制得分
学校让我学习到了很多东西，进步很大	383	4.18	0.939	83.6
在学校工作让我越来越自信	383	4.13	0.907	82.6
学校教师之间的关系非常融洽	383	4.18	0.900	83.6
有效的 N(列表状态)	383			

来源：根据变量频率分析得出

### 4.1.3 因变量留职意愿描述性统计分析

留职意愿是本文研究的因变量，在本研究中属于单一构面，用 5 个题目来具体测量，具体情况见下表：

表 4.14 受调查教师关于留职意愿有关表述测量比例分布情况

留职意愿	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合	样本数
我很满意现在的工作	3.1	2.3	16.7	37.6	40.2	383
我的个人发展期望与学校发展期望不谋而合	3.4	2.6	10.4	41.0	42.6	383
我明年会继续留在学校	3.7	2.6	12.3	37.9	43.5	383
我打算在学校做长期的职业发展	2.3	3.7	12.0	43.3	38.6	383

来源：根据留职意愿的量表题项描述统计结果整理得出

根据上表 4.14 数据可以看出，受调查教师对留职意愿的问卷总体分布还是存在一定的差异。从具体数字来看，就“我很满意现在的工作”的问题中，选择“完全符合”的占 40.2%，选择“大部分符合”的占 37.6%，选择“还算符合”的占 16.7%，选择“大部分不符合”占 2.3%，选择“完全不符合”占 3.1%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。就“我的个人发展期望与学校发展期望不谋而合”的问题中，选择“完全符合”的占 42.6%，选择“大部分符合”的占 41.0%，选择“还算符合”的占 10.4%，选择“大部分不符合”占 2.6%，选择“完全不符合”占 3.4%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。就“我明年会继续留在学校”的问题中，选择“完全符合”的占 43.5%，选择“大部分符合”的占 37.9%，选择“还算符合”的占 12.3%，选择“大部分不符合”的占 2.6%，选择“完全不符合”的占 3.7%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。就“我打算在学校做长期的职业发展”的问题中，选择“完全符合”的占 38.6%，选择“大部分符合”的占 43.3%，选择“还算符合”的占 12.0%，选择“大部分不符合”占 3.7%，选择“完全不符合”的占 2.3%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。从整体问项来看，所有问题的完全符合与大部分符合累计都超过 80%以上，整体赞成度较高。为了更清晰准确的了解受访教师留职意愿的情况，本文对该量表进行进一步地描述统计分析，并按照“1、2、



3、4、5”的分值分别给予各个选项赋值。并计算出每项内容的平均得分、标准差和百分制得分。具体情况见下：

表 4.15 受调查教师关于留职意愿有关表述平均得分统计分布情况

留职意愿	N	平均值	标准差	百分制得分
我很满意现在的工作	383	4.09	0.969	81.8
我的个人发展期望与学校发展期望不谋而合	383	4.17	0.956	83.4
我明年会继续留在学校	383	4.15	0.986	83.0
我打算在学校做长期的职业发展	383	4.12	0.923	82.4
有效的 N(列表状态)	383			

来源：根据变量频率分析得出

按照得分百分制来计算，从上表 4.15 数据得知，教师留职意愿各题得分分别为，就“我很满意现在的工作”相应的百分制得分为 81.8 分、“我的个人发展期望与学校发展期望不谋而合”相应的百分制得分为 83.4 分、就“我明年会继续留在学校”相应的百分制得分为 83.0 分、就“我打算在学校做长期的职业发展”相应的百分制得分为 82.4 分。从以上总体得分来看，每个题项基本上都在 80 分以上，整体得分较高。

#### 4.1.4 中介变量情绪工作描述性统计分析

情绪工作是本研究的核心中介变量，在本文的研究中主要由深层行为和表层行为两个维度的构面，深层行为包括 5 个题项，表层行为包括 5 个题项，总计用 10 题来测量，具体数据分析如下：

表 4.16 受调查教师关于深层行为有关表述测量比例分布情况

深层行为	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合	样本数
我总是发自内心的向学生或同事表达我的感情	3.1	2.6	12.4	38.6	43.3	383
我努力感受到应该向学生或同事表达的心情	2.6	3.4	13.3	39.4	41.3	383

续表 4.16 受调查教师关于深层行为有关表述测量比例分布情况

我在工作中所表达的心情是自然而真实的	3.1	2.1	13.3	44.6	36.9	383
我会尝试在工作中表现的情绪，而不仅是外在表现的	2.1	3.7	9.7	35.5	49.0	383
在学生、同事面前，我总是在理解学生、同事心情的基础上提出建议	0.8	4.7	9.9	43.9	40.7	383

来源：根据深层行为量表题项描述统计结果整理得出

根据上表 4.16 的统计数据可以看出，受调查教师对情绪工作的构面深层行为相关表述总体偏高。具体来看，针对“我总是发自内心的向学生或同事表达我的感情”的回答中，选择“完全符合”的占 43.3%，选择“大部分符合”的占 38.6%，选择“还算符合”的占 12.4%，选择“大部分不符合”占 2.6%，选择“完全不符合”占 3.1%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“我努力感受到应该向学生或同事表达的心情”的回答中，选择“完全符合”的占 41.3%，选择“大部分符合”的占 39.4%，选择“还算符合”的占 13.3%，选择“大部分不符合”占 3.4%，选择“完全不符合”的占 2.6%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“我在工作中所表达的心情是自然而真实的”的回答中，选择“完全符合”的占 36.9%，选择“大部分符合”的占 44.6%，选择“还算符合”的占 13.3%，选择“大部分不符合”的占 2.1%，选择“完全不符合”的占 3.1%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“我会尝试在工作中表现的情绪，而不仅是外在表现的”的回答中，选择“完全符合”的占 49.0%，选择“大部分符合”的占 35.5%，选择“还算符合”的占 9.7%，选择“大部分不符合”占 3.7%，选择“完全不符合”的占 2.1%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“在学生、同事面前，我总是在理解学生、同事心情的基础上提出建议”的回答中，选择“完全符合”的占 40.7%，选择“大部分符合”的占 43.9%，选择“还算符合”的占 9.9%，选择“大部分不符合”的占 4.7%，选择“完全不符合”的占 0.8%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。从整体问项来看，所有问题的完全符合与大部分符合累计都超过 80%以上，整体赞成度较高。

表 4.17 受调查教师关于表层行为有关表述测量比例分布情况

表层行为	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合	样本数
我每天表现好心情仅仅是为了工作需要，是经过调整和修饰的	2.9	2.6	13.6	41.5	39.4	383
我会展示出工作中所需要的情绪，但不会改变自己当时的内心感受	1.8	3.4	12.3	41.8	40.7	383
面对学生或同事，要表现出适当的心情，对我而言就如表演一样	2.6	3.4	13.6	40.2	40.2	383
面对学生或同事即时内心并非如此，我也会表现出自己心情很好	1.8	3.7	12.0	36.8	45.7	383
面对学生或同事，为了变现恰当的情绪，我会隐藏真实的感受	2.3	3.4	14.4	40.2	39.7	383

来源：根据情绪工作的构面表层行为量表题项描述统计结果整理得出

根据上表 4.17 的统计数据看出，受调查教师对情绪工作的构面表层行为相关表述也总体偏高。具体来看，针对“我每天表现好心情仅仅是为了工作需要，是经过调整和修饰的”的回答中，选择“完全符合”的占 39.4%，选择“大部分符合”的占 41.5%，选择“还算符合”的占 13.6%，选择“大部分不符合”占 2.6%，选择“完全不符合”占 2.9%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“我会展示出工作中所需要的情绪，但不会改变自己当时的内心感受”的回答中，选择“完全符合”的占 40.7%，选择“大部分符合”的占 41.8%，选择“还算符合”的占 12.3%，选择“大部分不符合”占 3.4%，选择“完全不符合”占 1.8%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“面对学生或同事，要表现出适当的心情，对我而言就如表演一样”的回答中，选择“完全符合”的占 40.2%，选择“大部分符合”的占 40.2%，选择“还算符合”的占 13.6%，选择“大部分不符合”占 3.4%，选择“完全不符合”占 2.6%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“面对学生或同事即时内心并非如此，我也会表现出自己心情很好”的回答中，选择“完全符合”的占 45.7%，选择“大部分符合”的占 36.8%，选择“还算符合”的占 12.0%，选择“大部分不符合”占 3.7%，选择“完全不符合”占 1.8%，表明受调查教师对此表述的赞程度相对较高。针对“面对学生或同事，为了变现恰当的情绪，我会隐藏真实的感受”的回答中，选择“完全符合”的占 39.7%，选择“大部分符合”的占 40.2%，选择“还算符合”的占 14.4%，选择“大部分不符合”占 3.4%，选择“完全不符合”占 2.3%，

表明受调查教师对此表述的赞成程度相对较高。从整体问项来看，所有问题的完全符合与大部分符合累计都超过 80%以上，整体赞成度较高。

为了更清晰准确的了解受调查教师情绪工作的情况，本研究对教师情绪工作量表进行进一步地描述统计分析，并按照“1、2、3、4、5”的分值分别给予各个选项赋值。计算出每项内容的平均得分、标准差和百分制得分。

表 4.18 受调查教师关于深层行为有关表述平均得分统计分布情况

深层行为	N	平均值	标准差	百分制得分
我总是发自内心的向学生或同事表达我的感情	383	4.16	0.958	83.2
我努力感受到应该向学生或同事表达的心情	383	4.13	0.949	82.6
我在工作中所表达的心情是自然而真实的	383	4.10	0.927	82.0
我会尝试在工作中表现的情绪，而不仅是外在表现的	383	4.26	0.926	85.2
在学生、同事面前，我总是在理解学生、同事心情的基础上提出建议	383	4.19	0.855	83.8
有效的 N(列表状态)	383			

来源：根据变量频率分析出

由百分制计算得分，从上表 4.18 数据结果情况可知。具体来看，“我总是发自内心的向学生或同事表达我的感情”相应的百分制得分为 83.2 分；“我努力感受到应该向学生或同事表达的心情”相应的百分制得分为 82.6 分；“我在工作中所表达的心情是自然而真实的”相应的百分制得分为 82.0 分；“我会尝试在工作中表现的情绪，而不仅是外在表现的”相应的百分制得分为 85.2 分；“在学生或同事面前，我总是在理解学生或同事心情的基础上提出建议”相应的百分制得分为 83.8 分；从以上总体得分来看，每个题项基本上都在 80 分以上，整体得分较高。



表 4.19 受调查教师关于表层行为有关表述平均得分统计分布情况

表层行为	N	平均值	标准差	百分制得分
我每天表现好心情仅仅是为了工作需要，是经过调整和修饰的	383	4.12	0.939	82.4
我会展示出工作中所需要的情绪，但不会改变自己当时的内心感受	383	4.16	0.898	83.2
面对学生或同事，要表现出适当的心情，对我而言就如表演一样	383	4.12	0.947	82.4
面对学生或同事即时内心并非如此，我也会表现出自己心情很好	383	4.21	0.920	84.2
面对学生或同事，为了变现恰当的情绪，我会隐藏真实的感受	383	4.11	0.936	82.2
有效的 N(列表状态)	383			

来源：根据变量频率分析出

由百分制计算得分，从上表 4.19 数据结果情况可知。具体来看，“我每天表现好心情仅仅是为了工作需要，是经过调整和修饰的”相应的百分制得分为 82.4 分；“我会展示出工作中所需要的情绪，但不会改变自己当时的内心感受”相应的百分制得分为 83.2 分；“面对学生或同事，要表现出适当的心情，对我而言就如表演一样”相应的百分制得分为 82.4 分；“面对学生或同事即时内心并非如此，我也会表现出自己心情很好”相应的百分制得分为 84.2 分；“面对学生或同事，为了变现恰当的情绪，我会隐藏真实的感受”相应的百分制得分为 82.2 分。从以上总体得分来看，每个题项基本上都在 80 分以上，整体得分较高。

## 4.2 研究变量相关检验分析

相关关系是对两个及两个以上变量的关系进行测量统计方法，是定量研究中最主要的数据处理方法。研究者们经常把相关检验作为回归的前提，而相关分析则理清变量关系是否有相互关系分析的方法，是对变量之间进一步做回归分析理清因果关系的基础，回归分析是解释性研究，分析变量之间的因果关系。然而相关分析则侧重于发现两两变量间的种种特性，分析可以根据相关系数表初步了解各个变量间关系的紧密性，为下一步数据分析提供基础。通常使用 pearson 相关系数来检验相关性。因此，本文中运营 pearson 的相关方法分析变量间的关系（具体的相关检验结果见 4.20 表）。

表 4.20 主要变量相关关系

变量	样本数	工作性支持	归属感支持	成长性支持	深层行为	表层行为	留职意愿
工作性支持	383	1					
归属感支持	383	.802**	1				
成长性支持	383	.756**	.742**	1			
深层行为	383	.778**	.785**	.779**	1		
表层行为	383	.787**	.776**	.732**	.818**	1	
留职意愿	383	.787**	.808**	.729**	.783**	.786**	1
平均数 (M)		4.1582	4.1164	2.4992	4.1467	4.1446	3.3070
标准差 (SD)		0.64793	0.73343	0.44378	0.70857	0.70634	0.58955

注: \*\* $p < 0.01$

根据以上 4.20 表中的结果看出, 在总数值满分为 5 分的前提下, 工作性支持的得分均值是 4.1582, 说明被调查教师对民办高校知觉组织工作性支持的表决中总体赞成程度非常高, 说明受访教师对中国贵州民办高校知觉组织工作性支持总体评价较高; 归属感支持的得分均值是 4.1164, 说明被调查教师对民办高校知觉组织归属感支持的表决中总体赞成程度非常高, 说明受访教师对中国贵州民办高校知觉组织归属感支持总体评价较高; 成长性支持的得分均值为 2.4992, 说明被调查教师对民办高校知觉组织成长性支持的表决中总体赞成程度一般, 说明受访教师对中国贵州民办高校知觉组织成长性支持总体评价一般; 深层行为的得分均值是 4.1467, 说明被调查教师对民办高校情绪工作中的深层行为表决中总体赞成程度非常高, 说明受访教师对中国贵州民办高校情绪工作中的深层行为总体评价较高; 表层行为的得分均值是 4.1146, 说明被调查教师对民办高校情绪工作中的表层行为表决中总体赞成程度也非常高, 说明受访教师对中国贵州民办高校情绪工作中的表层行为总体评价较高; 留职意愿的得分均值是 3.3070, 说明被调查教师对民办高校留职意愿的表决中总体赞成程度也高, 说明受访教师对中国贵州民办高校留职意愿的总体评价也偏高。从表的数据来看, 各个变量的标准差都不高, 核心变量的标准差都介于 0.5-0.9 之间, 说明每个受访者对每一变量的认同度比较一致。因为一般而言, 标准差 (SD) 越小, 说明每个对于某一变量的认同程度越一致。

此外，从相关系数可以看出，由于控制变量的相关性多数不显著，因此没有列入标志。而核心变量间的相关性与本文提出的假设大部分是一致的。就核心变量的相关关系来看，工作性支持与留职意愿 ( $r=.787$ )；归属感支持与留职意愿 ( $r=.808$ )；成长性支持与留职意愿 ( $r=.729$ )；工作性支持与深层行为 ( $r=.778$ )；工作性支持与表层行为 ( $r=.787$ )；归属感支持与深层行为 ( $r=.785$ )；归属感支持与表层行为 ( $r=.776$ )；成长性支持与深层行为 ( $r=.779$ )；成长性支持与表层行为 ( $r=.732$ )；深层行为与留职意愿 ( $r=.783$ )；表层行为与留职意愿 ( $r=.786$ ) 等在 0.01 水平上均有正相关的影响。以上数据分析得知，主要变量之间均具有显著相关关系，说明这些变量可以进一步做回归分析的。

### 4.3 核心变量回归检验分析

本文将采用多元回归的方法来验证假设关系。首先验证了两两变量的影响关系；其次验证中介的效果作用。具体分析如下：

#### 4.3.1 知觉组织支持与留职意愿

由下表 4.21 的回归模型分析可以看出，在 M2 中，在控制了受调查教师背景变项的基础上，工作性支持对留职意愿有正相关影响，M2 中数据显示 R 方值为 0.623，解释力较强，F 值是 599.115， $P<0.001$ ，VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求。并且自变量工作性支持对留职意愿 ( $B=.796$ ， $P<0.001$ ) 呈现著的正相关影响，因此，本文假设的 H1a 成立；在 M3 中，在控制了受调查教师背景变项的基础上，归属感支持对留职意愿有正相关影响，M3 中数据显示 R 方值为 0.657，解释力较强，F 值为 693.277， $P<0.001$ ，VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求。并且自变量归属感支持对留职意愿 ( $B=.813$ ， $P<0.001$ ) 呈现著正向关系，因此，本文假设的 H1b 成立；在 M4 中，在控制了受调查教师背景变项的基础上，成长性支持对留职意愿有正向关系影响，M4 中的数据显示 R 方值为 0.536，解释力较强，F 值为 415.375， $P<0.001$ ，VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求。并且自变量成长性支持对留职意愿 ( $B=.736$ ， $P<0.001$ ) 呈现著正向关系影响，因此，本文假设的 H1c 成立。

表 4.21 工作性、归属性和成长性支持对留职意愿回归分析

变量	留职意愿			
	M1	M2	M3	M4
控制变量				
性别	-.002	.000	-.029	.015
婚姻状况	.030	-.022	-.043	-.017
年龄	.003	.006	.005	.019
教育程度	-.067	.000	-.020	.050
职位	-.069	-.017	.017	-.038
教育年资	-.050	.063	.025	-.015
个人与收入	-.065	-.006	-.037	.006
自变量				
工作性支持		.796***		
归属性支持			.813***	
成长性支持				.736***
R <sup>2</sup>	.020	.623	.657	.536
F	1.101	599.115***	693.277***	415.375***
D-W 检验	1.813	1.865	1.921	1.860

注: \*\*\*p<0.001 N=383

### 4.3.2 知觉组织支持与情绪工作

#### 4.3.2.1 工作性支持对情绪工作

由下表 4.22 的回归数据分析可以看出,在 M6 中,在控制了受调查教师背景变项的基础上,工作性支持对深层行为呈现正相关影响,具体来看, M6 中的数据显示 R 方值为 0.612,解释力较强, F 值为 565.595, P<0.001, VIF 值在 1.0-2.0 之间,不存在显著的共线性,说明该模型符合统计学要求。并且自变量工作性支持对深层行为 (B=.785, P<0.001) 呈现正相关影响,因此,本文假设的 H2a 成立;在 M8 中,在控制了受调查教师背景变项的基础上,工作性支持对表层行为呈现正相关影响,具体来看, M8 中的数据显示 R 方值为 0.623,解释力较强, F 值为 584.905, P<0.001, VIF 值在 1.0-2.0 之间,不存在显著的共线性,说明该模



型符合统计学要求。并且自变量工作性支持对表层行为 ( $B=.787, P<0.001$ ) 有显著正相关影响, 因此, 本文假设的 H2d 不成立。

表 4.22 工作性支持对深层行为和表层行为回归分析

变量	深层行为		表层行为	
	M5	M6	M7	M8
控制变量				
性别	-.013	-.010	.022	.025
婚姻状况	.078	.027	.081	.030
年龄	-.031	-.028	-.037	-.034
教育程度	-.084	-.017	-.054	.013
职位	-.050	.001	-.015	.036
教育年资	-.041	.070	-.125	-.014
个人与收入	-.067	-.009	-.050	.008
自变量				
工作性支持		.785***		.787***
R <sup>2</sup>	.025	.612	.032	.623
F	1.397	565.595***	1.792	584.905***
D-W 检验	1.896	1.912	1.895	1.869

注: \*\*\* $p<0.001$  N=383

#### 4.3.2.2 归属感支持对情绪工作

由下表 4.23 的回归数据分析可以看出, 在 M10 中, 在控制了受调查教师背景变项的基础上, 归属感支持对深层行为呈现正相关影响, 具体来看, M10 中的数据显示 R 方值为 0.623, 解释力较强, F 值为 592.208,  $P<0.001$ , VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求。并且自变量归属感支持对深层行为 ( $B=.788, P<0.001$ ) 呈正向关系影响, 因此, 本文假设的 H2b 成立; 在 M12 中, 在控制了受调查教师背景变项的基础上, 归属感支持对表层行为呈现正相关影响, 具体来看, M12 中的数据显示 R 方值为 0.611, 解释力较强, F 值为 556.541,  $P<0.001$ , VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该

模型符合统计学要求。并且自变量归属感支持对表层行为 ( $B=.776, P<0.001$ ) 呈正向关系影响, 因此, 本文假设的 H2e 不成立。

表 4.23 归属感支持对深层行为和表层行为回归分析

变量	深层行为		表层行为	
	M9	M10	M11	M12
控制变量				
性别	-.013	-.038	.022	-.003
婚姻状况	.078	.007	.081	.012
年龄	-.031	-.028	-.037	-.034
教育程度	-.084	-.038	-.054	-.009
职位	-.050	.034	-.015	.067
教育年资	-.041	.032	-.125	.054
个人与收入	-.067	-.039	-.050	-.023
自变量				
归属感支持		.788***		.776***
R <sup>2</sup>	0.25	.623	.032	.611
F	1.397	592.208***	1.792	556.541***
D-W 检验	1.896	1.785	1.895	1.845

注: \*\*\* $p<0.001$  N=383

#### 4.3.2.3 成长性支持对情绪工作

由下表 4.24 的回归数据分析可以看出, 在 M14 中, 在控制了受调查教师背景变项的基础上, 成长性支持对深层行为呈现正相关影响, 具体来看, M14 中的数据显示 R 方值为 0.610, 解释力较强, F 值为 560.512,  $P<0.001$ , VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求。并且自变量成长性支持对深层行为 ( $B=.783, P<0.001$ ) 呈正向关系影响, 因此, 本文假设的 H2c 成立; 在 M16 中, 在控制了受调查教师背景变项的基础上, 成长性支持对表层行为呈现正相关影响, 具体来看, M16 中的数据显示 R 方值为 0.541, 解释力较强, F 值为 431.360,  $P<0.001$ , VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说

明该模型符合统计学要求。并且自变量成长性支持对表层行为( $B=.738, P<0.001$ )呈现正相关影响, 因此, 本文假设的 H2f 不成立。

表 4.24 成长性支持对深层行为和表层行为回归分析

变量	深层行为		表层行为	
	M13	M14	M15	M16
控制变量				
性别	-.013	.005	.022	.039
婚姻状况	.078	.029	.081	.035
年龄	-.031	-.014	-.037	-.021
教育程度	-.084	.041	-.054	.064
职位	-.050	-.016	-.015	.016
教育年资	-.041	-.004	-.125	-.090
个人与收入	-.067	-.008	-.050	.021
自变量				
成长性支持		.783***		.738***
R <sup>2</sup>	.025	.610	.014	.541
F	1.397	560.512***	1.792	431.360***
D-W 检验	1.896	1.987	1.895	1.937

注: \*\*\* $p<0.001$  N=383

### 4.3.3 情绪工作对留职意愿

从下表 4.25 的数据可以看出, 在 M18 中, 在控制了受调查教师背景变项的基础上, 深层行为对留职意愿有正相关影响。具体来看, M18 中的数据显示 R 方值为 0.616, 解释力较强, F 值为 580.320,  $P<0.001$ , VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求。并且自变量深层行为对留职意愿 ( $B=.782, P<0.001$ ) 呈现显著正向关系, 因此, 本文假设的 H3a 成立; 在 M19 中, 在控制了受调查教师背景变项的基础上, 表层行为对留职意愿有正向关系影响。具体来看, M19 中的数据显示 R 方值为 0.627, 解释力较强, F 值为 608.819,  $P<0.001$ , VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学

要求。并且自变量表层行为对留职意愿 ( $B=.792, P<0.001$ ) 呈现显著正向影响, 因此, 本文假设的 H3b 不成立。

表 4.25 深层行为和表层行为对留职意愿的回归分析

变量	留职意愿		
	M17	M18	M19
控制变量			
性别	-.002	.008	-.020
婚姻状况	.030	-.031	-.035
年龄	.003	.027	.032
教育程度	-.067	-.002	-.025
职位	-.069	-.030	-.057
教育年资	-.050	-.018	.049
个人与收入	-.065	-.013	-.026
自变量			
深层行为		.782***	
表层行为			.792***
R <sup>2</sup>	.020	.616	.627
F	1.101	580.320***	608.819***
D-W 检验	1.813	1.895	1.843

注: \*\*\* $p<0.001$  N=383

#### 4.3.4 情绪工作在知觉组织支持对留职意愿间的中介检验

本文对中介的分析, 主要借鉴 Baron 与 Kenny(1986)指出三步检验的方法进行验证, 下面根据三步检验法对各假设的中介变量效应进行逐个检验。

表 4.26 知觉组织支持、情绪工作中深层行为与留职意愿回归分析

变量	留职意愿			
	M20	M21	M22	M23
控制变量				



续表 4.26 知觉组织支持、情绪工作中深层行为与留职意愿回归分析

性别	-0.002	.005	-.014	.012
婚姻状况	.030	-.033	-.046	-.032
年龄	.003	.018	.016	.026
教育程度	-.067	.008	-.005	.028
职位	-.069	-.018	.004	-.029
教育年资	-.050	.032	.013	-.013
个人与收入	-.065	-.003	-.021	.001
自变量				
工作性支持		.458***		
归属性支持			.510***	
成长性支持				.308***
中介变量				
深层行为		.431***	.386***	.546***
R <sup>2</sup>	.020	.695	.713	.652
F	1.101	413.482***	102.810***	77.688***
D-W 检验	1.813	1.902	1.984	1.880

注: \*\*\*p<0.001 N=383

根据上表 4.26 的回归分析可以看出, 在 M20 中放入了本研究的控制变量性别、婚姻状况、年龄、教育程度、职位、教育年资、个人月收入等七个变量后,

从控制变量对因变量的影响来看, 并没有显著性, 但是 D-W 检验值为 1.813, 各变量的 VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 该模型符合统计学要求。

#### 4.3.4.1 工作性支持、情绪工作中深层行为与留职意愿

第一步, 知觉组织支持中工作性支持对留职意愿, 从 4.21 来看, M2 中的数据显示 R 方值为 0.623, 解释力较强, F 值是 599.115, P<0.001, 各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求, 并且自变量工作性支持对留职意愿 (B=.796, P<0.001) 呈现显著正向影响; 第二步, 知觉组织支持中工作性支持对情绪工作中深层行为的影响, 从 4.22 来看, M6 中的数据显示 R 方值是 0.612, 解释力较强, F 值为 565.595, P<0.001, VIF 值在 1.0-2.0 之

间,不存在显著的共线性,说明该模型符合统计学要求,并且自变量工作性支持对深层行为( $B=.785, P<0.001$ )呈现著正向影响;第三步,把控制变量、自变量工作性支持和中介变量深层行为一起对留职意愿进行分析,从 4.26 中 M21 可以看出, R 方值为 0.695,解释力较强, F 值为 413.482,  $P<0.001$ ,各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间,不存在显著的共线性,说明该模型符合统计学要求,并且工作性支持对留职意愿( $B=.458, P<0.001$ )呈现著正向影响,深层行为对留职意愿( $B=.431, P<0.001$ )呈现著正向影响,对比工作性支持对其直接影响来说,加入中介变量后,影响依然显著,但是显著性有所降低, B 值从 0.458 下降到 0.431。因此,深层行为在工作性支持与留职意愿之间起部分中介效果,本文假设的 H4a 成立。

#### 4.3.4.2 归属感支持、情绪工作中深层行为与留职意愿

第一步,知觉组织支持中归属感支持对留职意愿,从 4.21 来看, M3 中的数据显示 R 方值为 0.657,解释力较强, F 值为 693.277,  $P<0.001$ ,各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间,不存在显著的共线性,说明该模型符合统计学要求,并且自变量工作性支持对留职意愿( $B=.813, P<0.001$ )呈现著正向影响;第二步,知觉组织支持中归属感支持对情绪工作中深层行为的影响,从 4.23 来看, M10 中的数据显示 R 方值为 0.623,解释力较强, F 值为 592.208,  $P<0.001$ ,各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间,不存在显著的共线性,说明该模型符合统计学要求,并且自变量归属感支持对深层行为( $B=.788, P<0.001$ )呈现著正向影响;第三步,把控制变量、自变量归属感支持和中介变量深层行为一起对留职意愿进行分析,从 4.26 中 M22 可以看出, R 方值为 0.713,解释力较强, F 值为 102.810,  $P<0.001$ ,各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间,不存在显著的共线性,说明该模型符合统计学要求,并且归属感支持对留职意愿( $B=.510, P<0.001$ )呈现著正向影响,深层行为对留职意愿( $B=.386, P<0.001$ )呈现著正向影响。对比归属感支持对其直接影响来说,加入中介变量后,影响依然显著,但是显著性有所降低, B 值从 0.510 下降到 0.386。因此,深层行为在归属感支持与留职意愿之间起部分中介效果,本文假设的 H4b 成立。

#### 4.3.4.3 成长性支持、情绪工作中深层行为与留职意愿

第一步,知觉组织支持中成长性支持对留职意愿,从 4.21 来看, M4 中的数据显示 R 方值为 0.536,解释力较强, F 值为 415.375,  $P<0.001$ ,各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间,不存在显著的共线性,说明该模型符合统计学要求,并且自变量成长性支持对留职意愿( $B=.736, P<0.001$ )呈现著正向影响;第二步,知觉组织

支持中成长性支持对情绪工作中深层行为的影响,从 4.24 来看, M14 中的数据  
显示 R 方值为 0.610, 解释力较强, F 值为 560.512,  $P < 0.001$ , 各变量 VIF 值在  
1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求, 并且自变量成  
成长性支持对深层行为 ( $B = .783$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响; 第三步, 把控制变量、  
自变量成长性支持和中介变量深层行为一起对留职意愿进行分析, 从 4.26 中 M23  
可以看出, R 方值为 0.652, 解释力较强, F 值为 77.688,  $P < 0.001$ , 各变量 VIF  
值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求, 并且成  
成长性支持对留职意愿 ( $B = .308$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响, 深层行为对留职意愿  
( $B = .546$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响。对比成长性支持对其直接影响来说, 加入  
中介变量后, 影响依然显著, 并且显著性有所增加, B 值从 0.308 增加到 0.546。  
因此, 深层行为在成长性支持与留职意愿之间起完全中介的作用, 本文假设的  
H4c 成立。

#### 4.3.4.4 工作性支持、情绪工作中表层行为与留职意愿

根据下表 4.27 的回归分析可以看出, 模型一中放入了本研究的控制变量性  
别、婚姻状况、年龄、教育程度、职位、教育年资、个人月收入等七个变量后,

从控制变量对因变量的影响来看, 并没有显著性, 但是 D-W 检验值为 1.813,  
各变量的 VIF 值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 该模型符合统计学要求。

第一步, 知觉组织支持中工作性支持对留职意愿, 从 4.21 来看, M2 中的数  
据显示 R 方值为 0.623, 解释力较强, F 值为 599.115,  $P < 0.001$ , 各变量 VIF 值  
在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求, 并且自变量  
工作性支持对留职意愿 ( $B = .796$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响; 第二步, 知觉组织  
支持中工作性支持对情绪工作中表层行为的影响, 从 4.22 来看, M8 中的数据显  
示 R 方值为 0.623, 解释力较强, F 值为 584.905,  $P < 0.001$ , 各变量 VIF 值在 1.0-  
2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求, 并且自变量工作  
性支持对表层行为 ( $B = .787$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响; 第三步, 把控制变量、  
自变量工作性支持和中介变量表层行为一起对留职意愿进行分析, 从 4.27 中 M25  
可以看出, R 方值为 0.692, 解释力较强, F 值为 96.588,  $P < 0.001$ , 各变量 VIF  
值在 1.0-2.0 之间, 不存在显著的共线性, 说明该模型符合统计学要求, 并且工作  
性支持对留职意愿 ( $B = .442$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响, 表层行为对留职意愿  
( $B = .450$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响。对比工作性支持对其直接影响来说, 加入  
中介变量后, 影响依然显著, 并且显著性有所上升, B 值从 0.442 增加到 0.450。

因此，表层行为在工作性支持与留职意愿间起完全中介作用，本文假设的 H4d 成立。

#### 4.3.4.5 归属感支持、情绪工作中表层行为与留职意愿

第一步，知觉组织支持中归属感支持对留职意愿，从 4.21 来看，M3 中的数据显示 R 方值为 0.657，解释力较强，F 值为 693.277， $P < 0.001$ ，各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求，并且自变量工作性支持对留职意愿 ( $B = .813$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响；第二步，知觉组织支持中归属感支持对情绪工作中表层行为的影响，从 4.23 来看，M12 中的数据显示 R 方值为 0.611，解释力较强，F 值为 556.541， $P < 0.001$ ，各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求，并且自变量归属感支持对表层行为 ( $B = .776$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响；第三步，把控制变量、自变量归属感支持和中介变量表层行为一起对留职意愿进行分析，从 4.27 中 M26 可以看出，R 方值为 0.722，解释力较强，F 值为 107.642， $P < 0.001$ ，各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求，并且归属感支持对留职意愿 ( $B = .495$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响，表层行为对留职意愿 ( $B = .410$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响。对比归属感支持对其直接影响来说，加入中介变量后，影响依然显著，但是显著性有所降低，B 值从 0.495 下降到 0.410。因此，表层行为在归属感支持与留职意愿间起部分中介作用，本文假设的 H4e 成立。

#### 4.3.4.6 成长性支持、情绪工作中表层行为与留职意愿

第一步，知觉组织支持中成长性支持对留职意愿，从 4.21 来看，M4 中的数据显示 R 方值为 0.536，解释力较强，F 值为 415.375， $P < 0.001$ ，各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求，并且自变量成长性支持对留职意愿 ( $B = .736$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响；第二步，知觉组织支持中成长性支持对情绪工作中表层行为的影响，从 4.24 来看，M16 中的数据显示 R 方值是 0.541，解释力较强，F 值为 431.360， $P < 0.001$ ，各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求，并且自变量成长性支持对表层行为 ( $B = .738$ ,  $P < 0.001$ ) 呈现著正向影响；第三步，把控制变量、自变量成长性支持和中介变量表层行为一起对留职意愿进行分析，从 4.27 中 M27 可以看出，R 方值为 0.666，解释力较强，F 值为 85.769， $P < 0.001$ ，各变量 VIF 值在 1.0-2.0 之间，不存在显著的共线性，说明该模型符合统计学要求，并且成长



性支持对留职意愿（ $B=.326$ ， $P<0.001$ ）呈现著正向影响，表层行为对留职意愿（ $B=.555$ ， $P<0.001$ ）呈现著正向影响。对比成长性支持对其直接影响来说，加入中介变量后，影响依然显著，并且显著性有所增加， $B$  值从 0.326 增加到 0.555。因此，表层行为在成长性支持与留职意愿间起完全中介作用，本文假设的 H4f 成立。

表 4.27 知觉组织支持、情绪工作中表层行为与留职意愿回归分析

变量	留职意愿			
	M24	M25	M26	M27
控制变量				
性别	-.002	-.011	-.027	-.007
婚姻状况	.030	-.035	-.048	-.036
年龄	.003	.021	.019	.030
教育程度	-.067	-.006	-.016	.015
职位	-.069	-.034	-.010	-.047
教育年资	-.050	.069	.047	.035
个人与收入	-.065	-.010	-.027	-.006
自变量				
工作性支持		.442***		
归属感支持			.495***	
成长性支持				.326***
中介变量				
表层行为		.450***	.410***	.555***
R <sup>2</sup>	.020	.692	.722	.666
F	1.101	96.558***	107.642***	85.769***
D-W 检验	1.813	1.879	1.933	1.852

注：\*\*\* $p<0.001$  N=383

### 4.3.5 分析结果

本文通过回归分析后，假设检验结果显示如下：

表 4.28 假设验证结果

编号	描述	结果
H1a	民办高校教师工作性支持对留职意愿有显著正向影响	成立
H1b	民办高校教师归属感支持对留职意愿有显著正向影响	成立
H1c	民办高校教师成长性支持对留职意愿有显著正向影响	成立
H2a	民办高校教师工作性支持对深层行为有显著正向影响	成立
H2b	民办高校教师归属感支持对深层行为有显著正向影响	成立
H2c	民办高校教师成长性支持对深层行为有显著正向影响	成立
H2d	民办高校教师工作性支持对表层行为有显著正向影响	不成立
H2e	民办高校教师归属感支持对表层行为有显著正向影响	不成立
H2f	民办高校教师成长性支持对表层行为有显著正向影响	不成立
H3a	民办高校教师深层行为对留职意愿有显著正向影响	成立
H3b	民办高校教师表层行为对留职意愿有显著正向影响	不成立
H4a	深层行为在工作性支持与留职意愿间起部分中介作用	成立
H4b	深层行为在归属感支持与留职意愿间起部分中介作用	成立
H4c	深层行为在成长性支持与留职意愿间起完全中介作用	成立
H4d	表层行为在工作性支持与留职意愿间起完全中介作用	成立
H4e	表层行为在归属感支持与留职意愿间起部分中介作用	成立
H4f	表层行为在成长性支持与留职意愿间起完全中介作用	成立

注：根据假设检验结果汇总

## 4.4 总结

本部分为实证检验分析，首先是对背景变量和主要变量进行描述性统计分析；其次是进行主要变量相关检验分析；最后对各假设进行多元回归检验，并采用现有研究比较常用的分步回归方法针对中介效应进行验证。通过实证分析，验证了所有提出的假设。

## 第五章 结论与展望

该章节共有四个部分，第一部分，结论。对本文的全部结果进行阐述；第二部分，讨论。对结果与前人研究成果相互讨论；第三部分，贡献。提出本文章的贡献；第四部分，展望。针对研究限制与研究结果从多层面提出看法，以供其它研究者作为参考。

### 5.1 结论

依照上述实证统计分析结果，本部分加入控制背景变量后对知觉组织支持与留职意愿、知觉组织支持与情绪工作、情绪工作与留职意愿以及情绪工作中的深层行为和表层行为进行分析。

#### 5.1.1 知觉组织支持与留职意愿

##### 5.1.1.1 工作性支持与留职意愿

本文验证了假设 H1a 成立，即民办高校教师工作性支持对留职意愿有显著的正向影响。

在控制了人口背景变量后，工作性支持显著的影响了留职意愿，且回归分析系数为正，表明知觉组织工作性支持越强，民办高校教师留职意愿表现程度越高。具体来说：民办高校教师在工作的过程中得到组织的赏识和鼓励，会产生一种被尊重的感受，这就是工作性支持。然而，教师会自己对这种感受做出评判，这个评判有高低之分。而民办高校教师对是否愿意留在当前的工作单位或者岗位也会产生一种主观的评价，即留职意愿。因此，民办高校教师知觉到组织工作性支持越高时，相应的留职意愿也高。

##### 5.1.1.2 归属感支持与留职意愿

本文验证了假设 H1b 成立，即民办高校教师归属感支持对留职意愿有显著的正向影响。

在控制了人口背景变量后，归属感支持显著的影响了留职意愿，且回归分析系数为正，表明知觉组织归属感支持越强，民办高校教师留职意愿表现程度越高。具体来说：民办高校教师在工作中如有安全感，便会产生归属感受，这就是归属感支持。然而，教师会自己对这种感受做出评判，这个评判有高低之分。而教师

对是否愿意留在当前的工作单位或者岗位也会产生一种主观的评价，即留职意愿。因此，民办高校教师知觉到组织归属感支持越高时，相应的留职意愿也高。

### 5.1.1.3 成长性支持与留职意愿

本文验证了假设 H1c 成立，即民办高校教师成长性支持对留职意愿有显著的正向影响。

在控制了人口背景变量后，成长性支持显著的影响了留职意愿，且回归分析系数为正，表明知觉组织成长性支持越强，民办高校教师留职意愿表现程度越高。具体来说：民办高校教师在工作的过程中会体会到工作有发展前景、能学到知识，会产生一种自我成长的感受，这就是成长性支持。然而，教师会自己对这种感受做出评判，这个评判有高低之分。而教师对是否愿意留在当前的工作单位或者岗位也会产生一种主观的评价，即留职意愿。因此，民办高校教师知觉到组织成长性支持越高时，相应的留职意愿也比较高。

## 5.1.2 知觉组织支持与情绪工作

### 5.1.2.1 工作性支持对情绪工作中的深层行为和表层行为

本文验证了假设 H2a 成立，即民办高校教师工作性支持对深层行为有显著的正向影响。验证了 H2d 不成立：即民办高校教师工作性支持对表层行为没有显著的负向影响。

在控制了人口背景变量后，工作性支持显著的影响了深层行为和表层行为，且回归分析系数为正，表明知觉组织工作性支持越强，民办高校教师深层行为和表层行为表现程度都会越高。具体来说：民办高校教师在工作的过程中如果得到组织的工作性支持时，教师会自己对这种感受做出评判，如果这种评判评分越高，民办高校教师都会发自内心的或者用扮演的的方式表现出组织想要的行为。因此，民办高校教师知觉组织工作性支持越高时，相应的深层行为和表层行为也都会比较高。

### 5.1.2.2 归属感支持对情绪工作中的深层行为和表层行为

本文验证了假设 H2b 成立，即民办高校教师归属感支持对深层行为有显著的正向影响。验证了 H2e 不成立：即民办高校教师归属感支持对表层行为没有显著负向关系。

在控制了人口背景变量后，归属感支持显著的影响了深层行为和表层行为，



且回归分析系数为正，表明知觉组织归属感支持越强，民办高校教师深层行为和表层行为表现程度都会越高。具体来说：民办高校教师在工作的过程中如果得到组织的归属感支持时，教师会自己对这种感受做出评判，如果这种评判评分越高，民办高校教师都会发自内心的或者用扮演的方式表现出组织想要的行为。因此，民办高校教师知觉组织归属感支持越高时，相应的深层行为和表层行为也都会比较高。

### 5.1.2.3 成长性支持对情绪工作中的深层行为和表层行为

本文验证了假设 H2c 成立，即民办高校教师成长性支持对深层行为有显著的正向影响。验证了 H2f 不成立：即民办高校教师成长性支持对表层行为没有显著负向关系。

在控制了人口背景变量后，成长性支持显著的影响了深层行为和表层行为，且回归分析系数为正，表明知觉组织成长性支持越强，民办高校教师深层行为和表层行为表现程度都会越高。具体来说：民办高校教师在工作的过程中如果得到组织的成长性支持时，教师会自己对这种感受做出评判，如果这种评判评分越高，民办高校教师都会发自内心的或者用扮演的方式表现出组织想要的行为。因此，民办高校教师知觉组织成长性支持越高时，相应的深层行为和表层行为也都会比较高。

### 5.1.3 情绪工作与留职意愿

#### 5.1.3.1 情绪工作中的深层行为对留职意愿

本文验证了假设 H3a 成立，即民办高校教师深层行为对留职意愿有显著的正向影响。

在控制了人口背景变量后，深层行为显著的影响了留职意愿，且回归分析系数为正，表明情绪工作中深层行为越强，民办高校教师的留职意愿表现高。具体来说：民办高校教师在工作的过程中如果是发自内心表现组织想要的行为，这就是深层行为。教师会自己对这种行为做出评判，这个评判有高低之分。而教师对是否愿意留在当前的工作单位或者岗位也会产生一种主观的评价，即留职意愿。因此，民办高校教师深层行为越高，相应留职意愿也会高。

#### 5.1.3.2 情绪工作中的表层行为对留职意愿

本文验证了假设 H3b 不成立，即民办高校教师表层行为对留职意愿没有负

向关系。

在控制了人口背景变量后，表层行为也显著的影响了留职意愿，并且回归分析系数为正，表明情绪工作中表层行为越强，民办高校教师的留职意愿表现程度也会越高。具体来说：民办高校教师在工作的过程中是扮演组织想要的行为，这就是表层行为。教师也会自己对这种行为做出评判，这个评判也有高低之分。而教师对是否愿意留在当前的工作单位或者岗位也会产生一种主观的评价，即留职意愿。从研究的结果来看，民办高校教师表层行为越高，相应的留职意愿也会高。

#### **5.1.4 情绪工作的中介作用**

##### **5.1.4.1 情绪工作中深层行为在工作性支持与留职意愿关系间中介作用**

本文验证了假设 H4a 成立，情绪工作中深层行为在工作性支持与留职意愿中有中介作用。

通过层级回归分析，验证了深层行为在工作性支持与留职意愿关系中存在部分中介作用。具体来说，工作性支持通过民办高校教师情绪工作中深层行为程度部分中介影响着教师留职意愿程度。

##### **5.1.4.2 情绪工作中深层行为在归属感支持与留职意愿关系间中介作用**

本文验证了假设 H4b 成立，情绪工作中深层行为在归属感支持与留职意愿之间有中介作用。

通过层级回归分析，验证了深层行为在归属感支持与留职意愿关系中存在部分中介作用。具体来说，归属感支持通过民办高校教师情绪工作中深层行为的程度部分中介作用影响着民办高校教师的留职意愿程度。

##### **5.1.4.3 情绪工作中深层行为在成长性支持与留职意愿关系间中介作用**

本文验证了假设 H4c 成立，情绪工作中深层行为在成长性支持与留职意愿之间有中介作用。

通过层级回归分析，验证了深层行为在成长性支持与留职意愿间存在完全中介的效果。具体来说，成长性支持通过民办高校教师情绪工作中深层行为的程度完全中介作用影响着教师的留职意愿程度。

##### **5.1.4.4 情绪工作中表层行为在工作性支持与留职意愿关系间中介作用**

本文验证了假设 H4d 成立，情绪工作中表层行为在工作性支持与留职意愿

间有中介作用。

通过层级回归分析,验证了表层行为在工作性支持与留职意愿间存在完全中介的效果。具体来说,工作性支持通过民办高校教师情绪工作中表层行为的程度完全中介作用影响着教师的留职意愿程度。

#### 5.1.4.5 情绪工作中表层行为在归属感支持与留职意愿关系间中介作用

本文验证了假设 H4e 成立,情绪工作中表层行为在归属感支持与留职意愿间有中介作用。

通过层级回归分析,验证了表层行为在归属感支持与留职意愿关系中存在部分中介作用。具体来说,归属感支持通过民办高校教师情绪工作中表层行为的程度完全中介作用影响着教师的留职意愿程度。

#### 5.1.4.6 情绪工作中表层行为在成长性支持与留职意愿关系间中介作用

本文验证了假设 H4f 成立,情绪工作中表层行为在成长性支持与留职意愿间有中介作用。

通过层级回归分析,验证了表层行为在成长性支持与留职意愿关系中存在完全中介的作用。具体来说,成长性支持通过民办高校教师情绪工作中表层行为的程度完全中介作用于教师留职意愿程度。

## 5.2 讨论

### 5.2.1 知觉组织支持对留职意愿讨论

根据前文分析结果,本文发现民办高校教师的知觉组织支持对留职意愿有影响作用。知觉组织支持中三个维度工作性支持、归属感支持和成长性支持均对留职意愿有显著正向关系。这也印证了张克森,黄素素,张晓彤与张帅(2015)、黄素素,刘彦慧,张晓彤与张帅(2016)和刘华兰与游颖芳(2014)的实证研究中关于知觉组织支持对留职意愿的结果。也就是说民办高校教师对是否愿意留职的问题还是受到组织支持的影响,组织支持程度越高,那么民办高校教师的留职意愿也会相应越强。

### 5.2.2 知觉组织支持对情绪工作讨论

前文实证分析结果的研究表明,中国贵州民办高校教师的知觉组织支持中的三个维度工作性支持、归属感支持和成长性支持对情绪工作中的两个构面深层和

表层均有显著的影响。工作性支持、归属感支持和成长性支持对深层行为具有显著的正向影响，与过去学者卢永彪与吴文峰(2016)、骆娜(2013)和张鹏(2016)的研究成果一致。但是在本文的研究中工作性支持、归属感支持和成长性支持对表层行为也有正向关系，这与上述学者的研究结果不同，在丁越兰（2018）组织支持氛围、组织文化认同、工作自主性对情绪工作的影响博士论文研究中。结果显示：工作支持氛围与表层有负向关系；归属支持氛围与表层行为具有显著正向影响；成长支持氛围对表层行为没有显著影响。本文研究的结果只有归属支持氛围对表层行为具有显著正向影响与丁越兰（2018）的研究一致，而工作支持对表层行为和成长支持对表层行为的影响各学者都有差异，过去学者们的研究中有负向和不显著，而本研究的结果是正向影响，这可能是研究对象的不同和地域差异造成的结果。

### 5.2.3 情绪工作对留职意愿讨论

根据前文分析结果，中国贵州民办高校教师情绪工作对留职意愿有显著影响。情绪工作中的两个维度深层行为和表层行为均对留职意愿有显著正向关系。这一结果均与胡志红(2012)、邵荣雅、冯志仙、黄丽华、邵乐文、章梅云、徐红与梁迎洁(2016)、吕勤、吴玉华与童时萍(2016)、刘沁薇(2014)、连瑞瑞、丁仁船、陈坤与李欣桐(2019)郑箐与涂辉文(2018)等学者的研究一致。然而在表层行为与留职意愿的关系中，与上述学者的研究结果恰好相反，但与锤斐如(2012)的研究结果一致。即表层行为对留职意愿为正向相关关系，这也可能是研究对象的不同和教师这个行业的特点造成的结果。

### 5.2.4 情绪工作在知觉组织支持与留职意愿间中介作用讨论

通过前文的回归分析结果可知，民办高校教师的情绪工作在知觉组织支持与留职意愿间的中介情况是：情绪工作中深层行为在工作性支持对留职意愿间起部分中介作用；情绪工作中深层行为在归属感支持对留职意愿间起部分中介作用；情绪工作中深层行为在成长性支持对留职意愿间起完全中介作用；情绪工作中表层行为在工作性支持对留职意愿间起完全中介作用；情绪工作中表层行为在归属感支持对留职意愿间起部分中介作用；情绪工作中表层行为在成长性支持与对留职意愿间起完全中介作用。这一结论是对黎丹与李琴(2014)、王钰雄(2013)、腰秀平与姚梅林(2014)等学者所研究的情绪工作的中介效果进一步验证和发展。同时，本研究的结果也印证了情绪工作在知觉组织支持对留职意愿间的中介作用。



### 5.3 研究建议

#### 一、对政府部门的建议

建议政府部门重视民办高校教师的待遇，并给予像公办学校一样政策上的支持。

#### 二、对各民办高校的建议

建议各民办高校单位重视教师的工作状态与工作情绪，适时采取激励措施，激发教师的工作热情，提高留职意愿。

#### 三、对教师自身的建议

建议各民办高校教师要树立正确的求职观念，保持良好心理健康状态。

### 5.4 研究贡献

第一，构建了关于中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿影响-以情绪工作为中介变量关系研究模型,通过该模型的研究丰富了中国贵州民办高校教师留职意愿机制的研究成果,同时也丰富了社会交换理论、社会信息加工理论和社会认知理论。

第二，丰富了研究变量的维度和量表,在知觉组织支持中梳理了工作性支持、归属感支持和成长性支持三个维度,并在前人研究的前提下，基于中国贵州民办高校教师的实际情况,结合专家建议,形成了该研究知觉组织支持的量表。根据现有研究成果,结合中国贵州民办高校教师的实际情况,在咨询民办高等教育专家的基础上,对民办高校教师的情绪工作维度量表进行了梳理,把民办高校教师的情绪工作分为两个维度,并在结合现有量表对该量表进行修正。对于留职意愿量表，本文也结合民办高校教师的特点，参考专家的建议修改为四题项，单一量表。

第三，变量关系的丰富。检验了情绪工作两个构面深层行为和表层行为在知觉组织支持三个构面工作性支持、归属感支持和成长性支持对留职意愿关系研究的中介变量成果，现有查询到的文献研究中尚未发现该成果。

### 5.5 研究展望

其一，本次研究中，在各变量相关文献综述的前提下，结合社会交换理论、社会信息加工理论以及认知理论，提出了关于中国贵州民办高校教师知觉组织支持对留职意愿影响-以情绪工作为中介的关系研究模型。但是本文没有对情绪工作的构面深层行为和表层行为进行深入的探讨分析，在以后的研究中，应该在这

个方面继续开展研究。

其二，本次研究的对象是中国贵州民办高校的教师为例，在抽样调查的过程中，虽然有代表性，但还是存在局限性。在将来的研究过程中，最好加大调查对象，开展广泛深入调查，并增大样本容量，使得研究的内容更具有代表性。

其三，在今后的研究中，应该多分析大量文献，并结合中国民办高校教师的实际情况和国家政策，引入其它新的变量，深入探讨民办高校教师的留职意愿问题。

其四，在下一步的研究中，可以对相关民办高校教师开展追踪调研，以切实掌握其民办高校教师的留职意愿问题，为民办高校教师是否愿意留职的研究提供更详实的数据。

## 5.6 总结

本章是结论与讨论部分，先是论述了本文的研究结论，继而对主要问题进行了讨论，最后，进行了本文研究的贡献和研究的展望梳理。



## 参考文献

- 蔡妹莎 (2019). *知识共享、职业期望与新员工留职意愿的关系研究*. 硕士学位论文, 武汉科技大学.
- 陈晓宁 (2010). *高校青年教师情绪劳动的实证研究*. *黑龙江高教研究*, (12):23-26.
- 陈长华 (2013). *高雄市小学代课教师知觉组织支持与留职意愿关系之研究*. 国立高雄师范大学教育学系, 高雄市.
- 程晔 & 林英晖 (2017). *组织支持一致性与新生代员工离职意愿: 员工幸福感的中介作用*. *心理学夜* 49 (12), 1570—1580.
- 丁越兰 (2018). *组织支持氛围、组织文化认同、工作自主性对情绪工作的影响*. 北京科技大学博士论文.
- 董时萍 (2016). *饭店业员工职场社会支持感、情绪劳动与组织承诺的关系研究—一个多维因变量的中介模型*. 北京二外国语学院硕士论文.
- 窦金龙 (2011). *以人格特质为干扰变项探讨飞航管制员工作压力与留任意愿之研究*. 树德科技大学经营管理研究所硕士论文.
- 段裕斌 (2005). *组织支持、领导—成员交换关系对组织公民行为与组织承诺之影响—全职、部分工时餐饮服务人员之比较*. 台北世新大学.
- 范焯文 (2007). *教师情绪智商与班级管理*. *师友月刊*, 475, 0-4.
- 冯延萍 (2015). *工作要求资源模型视角下公共部门员工的情绪劳动*. *现代商业*, (33):64-65.
- 顾明远 (1990). *《教育人辞典》*. 上海: 上海教育出版社.
- 郭鉴纬 (2012). *调职类型与调职人员对原单位之偏差行为意图关联性之研究—知觉组织支持与调职措施之调节效果*. 国防大学管理学院资源管理及决策研究所.

- 郭耀辉 (2004). *国民小学教师工作压力与职业倦怠关系之研究*. 国立屏东师范学院.
- 韩志翔, 江旭新 & 杨敦程 (2009). 高承诺人力资源管理、知觉组织支持、信任与知识分享之关系探讨: 跨层次的分析. *管理评论*, 28(1), 25-44.
- 胡志红 (2012). *幼儿教师的情绪劳动及其与工作满意度、离职倾向的关系*. 济南: 山东师范大学.
- 黄洪兰 (2019). *非营利性民办高校支持政策研究*. 东北师范大学博士学位论文.
- 黄素素, 刘彦慧 & 张晓彤, 张帅 (2016). 男护士组织支持感, 职业成功对留职意愿影响. *中国公共卫生*, 32(8), 1023-1026.
- 柯龙光 (2005). *组织定位与工作满意度离职倾向之关联性研究*. 桃园市中原大学.
- 赖慧芬 (2011). *国民小学兼行政人员情绪劳动、知觉组织支持与工作满意关系之研究*. 高雄师范大学教育学系.
- 黎丹 & 李琴 (2014). 心理资本、情绪劳动和离职倾向关系研究—以销售人员有关调查数据为依据. *闽南师范大学学报*, (2), 12.
- 李怀祖 (2004). *《管理研究方法论》*. 西安, 西安交通大学出版社.
- 李宪中 (2014). *宪兵人员的组织变革认知对组织信任与留任意愿影响之研究-以精粹案为例*. 铭传大学企业管理学系硕士在职专班硕士论文.
- 连瑞瑞, 丁仁船 & 陈坤, 李欣桐 (2019). 情绪劳动对城市管理执法人员离职意向的影响机制研究. *安徽建筑大学学报*, (2), 18.
- 林慧芝 (2005). *激励制度对留任意愿影响之探讨-以内部稽核人员为例*. 国立中央大学人力资源管理研究所在职专班硕士论文.
- 林俊莹 (2010). 工作满意度、组织承诺与离职意图: 中小学教师与其他职业之比较. *教育实践与研究*, 23(1), 1-30.



- 林秀吟 & 廖益兴 (2014). 国民小学信息组长工作压力与留任意愿之研究. *中华行政学报*, 第 14 期, 201-226 页.
- 林钰琴 & 王政智 (2005). 从社会交换理论与交易成本理论分析组织内之知识分享行为. *人力资源管理学报*, 5(2), 95-119.
- 蔺超 (2013). *房地产销售人员情绪劳动、工作倦怠和离职倾向关系研究*. 西南财经大学硕士学位论文.
- 凌文铨, 方俐洛 & 杨海军 (2006). 企业员工的组织支持感知. *心理学报*, 38 (2), 281—287.
- 刘朝, 张欢 & 王赛君, 马超群 (2014). 领导风格、情绪劳动与组织公民行为的关系研究: 基于服务型企业的调查数据. *中国软科学*, 3, 119-134.
- 刘华兰 & 游颖芳 (2014). 股份制医院护理组织氛围与护士留职意愿相关性研究. *中国实用医药*, (32), 269-270.
- 刘沁薇 (2014). *情绪劳动对员工工作幸福感和离职意向的影响研究*. 硕士学位论文. 湖南大学.
- 卢永彪 & 吴文峰 (2016). 初中教师工作价值观对情绪劳动的影响: 组织支持的调节作用. *贵州师范大学学报 (自然科学版)*, (4), 20.
- 骆娜 (2013). *组织支持、组织文化认同和情绪工作关系研究*. 陕西师范大学.
- 吕勤, 童时萍 & 吴玉华 (2015). 情绪劳动及其影响因素的研究综述. *北京第二外国语学院学报*, 37 (7), 13-25.
- 吕勤, 吴玉华 & 童时萍 (2016). 饭店员工主观幸福感、情绪智力、情绪劳务策略对离职倾向的影响研究--一个中介调节路径模型. *中国人力资源开发*, 2016, 第 211 期.
- 钱世茹, 丁明明 & 江曼 (2015). 情绪劳动, 情绪耗竭与离职倾向—基于制造业实证研究. *天津财经大学学报*, (03): 70—74.
- 秦虎, 陈赞洁 & 孟慧 (2011). 情绪劳动、情绪智力与工作倦怠的关系. *心理研究*, 4 (1),

49-54.

邱雯瑛 (2014). *工作压力与教师主观幸福感关系之研究-以组织支持为调节变项、情绪劳务为中介变项*. 国立台南大学.

尚永辉, 艾时钟 & 王凤艳 (2012). 基于社会认知理论的虚拟社区成员知识共享行为实证研究. *科技进步与对策*, 29 (7), 127-132.

邵荣雅, 冯志仙 & 黄丽华, 邵乐文, 章梅云, 徐红, 梁迎洁 (2016). 浙江省护士情绪劳动现状与工作满意度和离职意愿的相关分析. *护理与康复*, 15(1), 18-21.

苏泽宸 (2010). *高雄市国中教师知觉组织支持、专业承诺与教学效能关系之研究*. 高雄师范大学教育学系.

孙彩霞 (2015). *课程变革下教师情绪地理的建构*. 中国西南大学博士论文.

谭建伟, 史娇娇 & 孙丽璐 (2018). 情绪劳动策略对新生代员工离职意愿的影响: 工作嵌入中介效应. *重庆理工大学学报(社会科学)*, 32(02): 71-136.

秦启文, 潘孝富 & 谭小宏 (2007). 企业员工组织支持感与工作满意度、离职意向的关系研究. *心理科学*, 30(2), 441-443.

田媛 (2013). 情绪劳动的研究进展及在酒店领域的研究应用. *经济视角(下)*, (12): 165-166.

汪义贵, 彭聪 & 吴国来 (2012). 情绪劳动研究的回顾与展望. *心理研究*, 5 (4), 63-72.

王慈音 (2014). *小学教师压力认知评估、情绪调整与工作满意关系之研究*. 国立台北教育大学.

王海雯 & 张淑华 (2018). 情绪劳动策略与工作满意度关系的元分析. *心理科学进展*, (04): 1-15.

王钰雄 (2013). *人格特质、情绪智力、同侪关系对留任意愿影响之研究: 情绪劳动中介效果之验证*. 成功大学高阶管理硕士在职专班 (EMBA) 学位论文, 1-83.

- 吴慧君 (2010). *大学行政人员知觉组织支持、组织创新、工作活力与工作绩效关系之研究—以获教学卓越计划大学为例之博士论文*.高雄师范大学成人教育研究所.
- 吴建源 (2012). *国小代理教师对教师专业认同、工作满意度及离职意向之相关研究*.国立新竹教育大学.
- 吴宇驹 & 凌文栓 (2011). 基于情绪调节模型的教师情绪劳动的中介效应探讨. *心理发展与教育*, 3 (3), 304—312.
- 夏红梅 (2015). *组织承诺对知识型员工留任意愿的研究*.*湖北函授大学学报*,28, 24-41.
- 谢礼珊,龚金 & 艳 (2011). *顾客不公平与员工情感性劳动关系研究：换位思考能力和负面情感的作用*.*管理学报*, 8 (5), 720-726.
- 幸泽林 (2008). *领导者与成员关系质量与组织公民行为之关联性—知觉组织支持的调节效果*.桃园县国防大学国防管理学院后勤管理研究所.
- 许宏任 (2012). *高雄市补习班教师工作压力、社会支持与留任意愿关系之研究*.高雄市.
- 颜锦伟 (2009). *县市数学辅导员的工作价值观与工作满意及留任意愿关系之研究*.台南市政府教育局及中山大学主办, *南台湾 2009 教育论坛*, 台南市.
- 颜丽玲 (2013). *工作压力与职业倦怠对留职倾向之影响—以激励为调节变量*.国立东华大学.
- 杨滨灿 (2004). *组织支持认知及领导者与部属交换关系对组织公民行为影响效果之研究*.*台湾管理学报*, 4(2), 141-160.
- 杨丰佳 (2010). *高职学务处主管工作压力、因应策略与留任意愿之研究*.彰化市国立彰化师范大学.
- 腰秀平 & 姚梅林 (2014). *学校氛围与教师职业倦怠:情绪劳动策略的中介作用*.*第十七届全国心理学学术会议论文摘要集*.
- 袁凌,李博涛 & 李健 (2017). *伦理型领导对员工犬儒主义的影响—基本心理需要和集体*

主义倾向的作用. *华东经济管理*, 31 (7), 5-13.

张辉华, 凌文铨 & 方俐洛 (2006). “情绪工作”研究概况. *心理科学进展*, 14 (1), 111-119.

张克森, 黄素素 & 张晓彤, 张帅 (2015). 男护士组织支持感与留职意愿的相关性研究. *天津护理*, 23(1), 14-15.

张美伦 (2003). 台湾中等学校教职员之组织支持知觉对其组织承诺与变革认知影响之探讨. 台中市朝阳科技大学企业管理系硕士班.

张鹏 (2016). 组织支持感知视角下S酒店员工情绪工作管理研究. 陕西师范大学.

张冉, 玛瑞迪斯 & 纽曼 (2012). 情绪劳动管理: 非营利组织人力资源管理的新视角. *浙江大学学报*, 42 (2), 5-21.

赵燕 & 朱玉春 (2018). 组织支持、社会信任与农户参与小农水供给意愿. *中国农村水利水电*, (2), 153—158.

郑箐 & 涂辉文 (2018). 服务业员工情绪劳动对其离职意愿影响研究. *新时期下广播电视人力资源管理探究*, 10, 28.

锺斐如 (2012). 外籍照顾服务员工作压力, 情绪劳动, 工作满意与留任意愿关联性研究.

朱博涌, 林裕凌 & 钟存昱 (2014). 企业组织能力对员工工作绩效与留职意愿之影响—以员工满意度为中介变量. *商略学报*, 6(3), 205-225.

朱哲宏 (2001). 国中兼任行政职务教师留任意愿之研究—以高雄市为例. 树德科技大学经营管理研究所硕士论文.

Adelman, P.K. (1989). *Emotional Labor and Employee Well-being*, Dissertation, the university of Michigan. 22-24.

Ahmed, I., Ismail, W. K. W., Amin, S. M., & Islam, T. (2014). Role of perceived organizational support in teachers' responsiveness and students' outcomes: Evidence from a public sector University of Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 28(2), 246-256.



- Argyris, C.P.(1960). Understanding organizational behavior homewood. IL: *Dorsey Press, Inc.*
- Arneil, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P.,( 1998). “Perceived Organizational Support and Police Performance: the Moderating Influence of Socio Emotional Needs.” *Journal of Applied Psychology*, 83(2), pp. 288-297.
- Ashforth,B.E., & Humphrey,R.H.(1980).Emotional labor in serviceroles:the influence of identity,*Of Management Review*,18(1),88-115.
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Wirtz, P. W. (2012). Considering the source: The impact of leadership level on follower motivation and intent to stay. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(2), 202-214.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*,51, 1173-1182.
- Blau, P. M. (1964).Exchange and power in social life. New York: Wiley. Broadening our Understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1),22-32.
- Brotheridge,C.m., & Grandey,A.A. (2002).Emotional labor and burnout: comparing two perspectives of “people work”.*Journal of Vocational Behavior*;60(1)17-39.
- Brown, W. A., & Yoshioka, C. F. (2003). Mission attachment and satisfaction as factors in employee retention. *Nonprofit Management and Leadership*, 14 (1), 5-18.
- Byrd, M. E. (2006). Social exchange as a framework for client-nurse interaction during public health nursing maternal-child home visits. *Public Health Nursing*, 23(3), 271-276.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The Relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*; 18(2): 159-180.
- Cropanzano,R., D. E. Rupp, & Z.S.Byrne (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-169.

- Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover Overstated: The Functional Taxonomy. *Academy of Management Review*, 7, 117-123.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Diefendorff, J.M., & Gosserand, R.H. (2003). Understanding the emotional labor process: a control theory perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 24(8), 945-959.
- Diefendorff, J.M., Croyle, M.H., & Gosserand, R.H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.
- Dillman, D. A. (2000). Mail and internet surveys: The total design method. *New York: Wiley*.
- Domagalski, T.A. (1999). Emotion in Organizations: Main Currents. *Human Relations*, 52(6), 833-852.
- Eisenberger, R., Cotterell, N., & Marvel, J. (1987), "Reciprocation ideology", *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, pp. 743-750.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565.
- Farh, J.L., Hackett, R. D., & Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 50(3), 715-729.

- Force, M. V. (2005). The relationship between effective nurse managers and nursing retention. *Journal of Nursing Administration*, 35(7-8), 336-341.
- Genevieve, E. C. (1990). Retention: Has It Obstructed Nursing's View? *Nursing Administration*, 14(4), 70-75.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(4), 161-178.
- Grandey, A. A. (2003). When the show must go on: surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86-96.
- Gregory, D. M., Way, C. Y., LeFort, S., Barrett, B. J., & Parfrey, P. S. (2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2), 119-127.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48 (2), 269-288.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* [J]. *University of California Press*.
- Hochschild, A. R. (1975). The sociology of feeling and emotion: selected possibilities. *Sociological Inquiry*, 45 (2-3), 280-307.
- Hochschild, A. R. (1990). Ideology and emotion management: a perspective and path for future research. *Research Agendas in the Sociology of Emotion*, 117-142.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *The American Journal of Sociology*, 597-606.
- Jones, A. P., & James, L. R. (1998). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(2), 201-250.

- Kaplan, M., Ilhan, I., Ogut, E., & Attar, M. (2013). The effect of perceived organizational support on employee's organizational citizenship behavior: A study of hotel employees in Turkey. *African Journal of Business Management*, 7(34), 3281-3286.
- Kim, S. W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- Kim, H. J. (2008). Hotel service providers emotional labor: the antecedents and effects on burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 151-161.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- Lambert, S. (2000). Added Benefits: The Link between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Lee, C. H., An, M. S., Hurr, H. Y. (2012). The relationship between organizational culture and emotional labor: the mediating effect of social support. *Journal of the Korean Society for Aviation and Aeronautics*, 20(4).
- Liao, L. F. (2008). Impact of managers social power on R and D employees knowledge-sharing behaviour. *International Journal of Technology Management*, 41(1), 169-182.
- Mishra, S. K. (2014). Linking perceived organizational support to emotional labor. *Personnel Review*, 43(6), 845-860.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediated linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Mohanty, J., Rath, P., & Bhabani, P. (2012). Lecture on organizational citizenship behavior: a three-sector study. *Social Science Electronic Publishing*, 6.
- Monroe, T., & Kenaga, H. (2011). Don't ask don't tell: substance abuse and addiction among nurses.



*Journal of Clinical Nursing*, 20(3-4), 504-9. doi: 10.1111/j.1365-2702.2010.03518.

x. Epub 2010 Oct 29.

Morris, J. A., Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4):966-1010.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1984). Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *American Journal of Sociology*, 38(6), 19-43.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Mowday, R. T., Koberg, C. S., & McArthur, A. W. (1984). The Psychology of the Withdrawal Process: A Cross-Validation Test of Mobley's Intermediate Linkages Model of Turnover in Two Samples. *Academy of Management Journal*, 27(1), 79-94.

Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J., & Idris, K. (2010). Job Characteristics as Antecedents of Intention to Stay and Mediating Effects of Work Family Facilitation and Family Satisfaction among Single Mothers in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 1(3), 59-74.

Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J., & Idris, K. (2011). Work-Family facilitation and family satisfaction as mediators in the relationship between job demands and intention to stay. *Asian Social Science*, 7(6), 142-153.

Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Nixon, A. E., Yang, L. Q., Spector, P. E., & Zhang, X. (2011). Emotional labor in China: do perceived organizational support and gender moderate the process? *Stress and Health*, 27(4), 289-305.

Noruzi, A., Shateri, K., Rezazadeh, A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842-847.

Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions

in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 1-11.

Organ, D. W., Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.

Parry, J. (2008). Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover, *Journal of Advanced Nursing*, 64(2), 157-167.

Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.

Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1987). Expression of emotion as part of the work role. *Academy of Management Review*, 12(1), 23-37.

Reyes, P. (1990). *Teacher and Their Workplace: Commitment, Performance, and Productivity. California: Sage Publication.*

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.*

Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 679-695.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York, NY: Free Press.*

Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.

Shore, L. M., and Wyane, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.

- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158.
- Sveinsdóttir, H., & Blöndal, K. (2013), Surgical nurses' intention to leave a workplace in Iceland: a questionnaire study, *Journal of Nursing Management*, early view.
- Salancik G R., & Pfeffer J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Adm Sci Q*, 23(2), 224-253.
- Tooby, J., Cosmides, L. (1996). Friendship and the banker's paradox: Other pathways to the evolution of adaptations for altruism. *New York: Oxford University Press*.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18(3), 1-74.
- Witt, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of job attitudes organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(8), 1490-1501.
- Yin, J. C. T., & Yang, K. P. A. (2002). Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*, 39 (6), 573-581.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: a review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237-268.

## 附录 A 教师知觉组织支持、留职意愿与情绪工作调查问卷

尊敬的老师：

您好！这份问卷的目的是在于了解“民办高校教师知觉组织支持、留职意愿与情绪工作三者之间的关系”，学者本着学术研究的精神，想借此了解各位老师对其间关系的看法。填写是基于自愿的原则，并且您所填写的数据仅供学术整体分析研究之用，所有数据都会保存在设有密码保护的电子文档中，内容绝对保密，请安心填写。

本文章研究的成功与否，需要您的大力支持，感谢您在百忙之中抽空填写，对于您的协助，谨致上最诚挚的敬意与谢意！

第一部份：个人基本资料

本资料仅供本研究统计分析使用，请您仔细阅读每个题目后，依照您的实际情况选择。

1. 性别：男 女
2. 婚姻状况：未婚 已婚 离异
3. 年龄：25岁以下 26-30岁 31-35岁  
36-40岁 41岁以上
4. 教育程度：大专及以下 本科 硕士 博士
5. 职位：普通教师 基层主管 中阶主管 高阶主管
6. 教育年资：3年以下 4-6年 7-10年 11年以上
7. 个人月收入：4000元以下 4001-5000元 5001-6000元  
6001元以上



## 第二部份：知觉组织支持

下列题目的叙述都与知觉组织支持有关，请依据您对贵校的看法，有完全不符合(1)、大部分不符合(2)、还算符合(3)、大部分符合(4)、以及完全符合(5)等五种不同的程度，选出符合你的情况。

知觉组织支持问卷题项	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合
1. 学校总是能够关注到我出色的工作表现并给予鼓励	1	2	3	4	5
2. 学校会考虑我提出的改变工作条件	1	2	3	4	5
3. 学校会尊重我个人的生活、工作目标和价值观	1	2	3	4	5
4. 学校会对我工作中存在的困难提供帮助	1	2	3	4	5
5. 学校会为我提供与自己能力与需求比较一致的岗位	1	2	3	4	5
6. 学校会对我的生活状况改善提供具体的支持与帮助	1	2	3	4	5
7. 随着学校收入的增加，我的工资也会提高	1	2	3	4	5
8. 学校在作出涉及或影响到我的决策时，会考虑我的利益	1	2	3	4	5
9. 学校非常信任我，给我很多学习的机会	1	2	3	4	5
10. 学校对我给予了很大的希望，希望我一直留在学校	1	2	3	4	5
11. 学校让我学习到了很多东西，进步很大	1	2	3	4	5
12. 在学校工作让我越来越自信	1	2	3	4	5
13. 学校教师之间的关系非常融洽	1	2	3	4	5

### 第三部份：留职意愿

下列题目的叙述都与留职意愿有关，请依据您对贵校的看法，有完全不符合(1)、大部分不符合(2)、还算符合(3)、大部分符合(4) 以及完全符合(5)等五种不同的程度，选出符合你的情况。

留职意愿问卷题项	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合
1.我很满意现在的工作	1	2	3	4	5
2.我的个人发展期望与学校发展期望不谋而合	1	2	3	4	5
3.我明年会继续留在学校	1	2	3	4	5
4.我打算在学校做长期的职业发展	1	2	3	4	5

### 第四部份：情绪工作

下列题目的叙述都与情绪工作有关，请依据您对贵校的看法，有完全不符合(1)、大部分不符合(2)、还算符合(3)、大部分符合(4)、以及完全符合(5)等五种不同的程度，选出符合你的情况。

情绪工作问卷题项	完全不符合	大部分不符合	还算符合	大部分符合	完全符合
1.我总是发自内心的向学生或同事表达我的感情	1	2	3	4	5
2.我努力感受到应该向学生或同事表达的心情	1	2	3	4	5
3.我在工作中所表达的心情是自然而真实的	1	2	3	4	5
4.我会尝试在工作中表现的情绪，而不仅是外在表现的	1	2	3	4	5
5.在学生、同事面前，我总是在理解学生、同事心情的基础上提出建议	1	2	3	4	5

6.我每天表现好心情仅仅是为了工作需要，是经过调整和修饰的	1	2	3	4	5
7.我会展示出工作中所需要的情绪，但不会改变自己当时的内心感受	1	2	3	4	5
8.面对学生或同事，要表现出适当的心情，对我而言就如表演一样	1	2	3	4	5
9.面对学生或同事即时内心并非如此，我也会表现出自己心情很好	1	2	3	4	5
10.面对学生或同事，为了表现恰当的情绪，我会隐藏真实的感受	1	2	3	4	5

本问卷到此全部结束，烦请您检查有无漏题，再次感谢您的填答！



## 致 谢

光阴似箭，日月如梭。两年来的硕士生涯即将结束。

特别感谢我的导师农任媛博士，在写作研究的过程中对我的教导、信任、支持和包容。能成为她的硕士生是我求学生涯中最大的荣幸。作为我的导师，农老师不仅以严谨的求实学术作风和坚实的理论功底提升了我的研究能力，同时她平易谦和的为人态度，孜孜不倦的工作精神，睿智稳重的处理问题方式更值得我在未来的工作、生活中去学习和汲取。

衷心感谢张黎黎教授、陈冕博士、王珊珊博士等老师在开题过程中为我提出的每一条细致中肯的建议，感谢在百忙之中帮我拨开迷雾的耐心指点。这些老师开拓了我的学术视野，激励我克服困难，奋勇向前。

同时还感谢各位科任老师在教学过程中对我的细心教导，还真心的感谢与与我相伴两年，相励相惜的同学们。他们有的来自高校，有的来自企业，能在正大相聚一起学习，我倍感珍惜。在学习和论文写作的过程，我们给彼此意见和鼓励，攻克了一个个难关，这样的情谊弥足珍贵。

最后，感谢攻读硕士期间所有帮助过我的人们，我将不负你们的期望，将带着无限的感恩和祝福走向下一段美好的征程。

袁润昌

二〇二〇年九月十日



## 声 明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目：知觉组织支持、情绪工作与留职意愿的关系研究：以贵州民办高校教师为例

作者签名：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日



## 个人简历

姓名：袁润昌

学历：

2020 年	工商管理硕士	Business Administration
	Panyapiwat Institute of Management	
2004 年	学士学位	旅游管理
	湖南师范大学	

职业：教师

工作地点：贵州贵阳

工作单位：贵州城市职业学院

E-mail：2036919782@qq.com

专业能力/特长：SPSS 数据处理

